



Bureau
international
du Travail

GUIDE GENRE ET POLITIQUES D'EMPLOI



GUIDE GENRE ET POLITIQUES D'EMPLOI

Manuel d'information

Remerciements

La publication originale en anglais a été conceptualisée et écrite par Sriani Ameratunga Kring et Mary Kawar. Le manuscrit a grandement bénéficié de la révision, des commentaires et des contributions utiles de plusieurs collègues du BIT. On peut citer Azita Berar, Naomi Cassirer, Claudia Coenjaerts, Loretta Deluca, Tiina Eskola, Maria Gallotti, Christine Evans Klock, Patricia Richter, Marion Jansen, Per Ronnas, Joni Simpson, Annie Van Klaveren, Nikolai Rogovsky, et Dorothea Schmidt. Alexia Delelignie a écrit la note de synthèse sur la réponse aux crises.

Cette version française a été produite sous la coordination de Naoko Otobe. La traduction en français a été effectuée sous la supervision technique de Fatime Christiane Ndiaye.

GUIDE GENRE ET POLITIQUES D'EMPLOI

Manuel d'information

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Ameratunga Kring, Sriani ; Kwar, Mary

Guide Genre et politiques d'emploi / Sriani Ameratunga Kring et Mary Kwar ; Bureau international du Travail, Département des politiques d'emploi. – Genève : OIT, 2012

ISBN 978-92-2-222124-1 (imprimé) ; 978-92-2-222125-7 (web pdf), Dakar, 2012.

Bureau international du Travail ; Département des politiques d'emploi

Intégration des questions de genre / égalité homme-femme / égalité de chances dans l'emploi / politique de l'emploi

Egalement disponible en anglais : GUIDELINES ON GENDER IN EMPLOYMENT POLICIES : ISBN 978-92-2-122124-1 (imprimé) – 978-92-2-122125-8 (web pdf), Genève, 2009.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé au Sénégal

Préface

L'objectif premier de l'OIT est de contribuer, avec les Etats-Membres, à la réalisation du plein emploi productif et du travail décent pour tous, y compris les femmes et les jeunes. Cet objectif est ancré dans la *Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*,¹ qui est maintenant largement adoptée par la communauté internationale. L'approche intégrée de la promotion du plein emploi productif et du travail décent a été encore réaffirmée par la Résolution de la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2010 concernant la discussion récurrente sur l'emploi.²

Pour aider les Etats Membres et les partenaires sociaux à atteindre leurs objectifs, l'OIT s'attache à mettre en œuvre l'Agenda du Travail Décent qui comprend quatre objectifs stratégiques interdépendants : le respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes internationales du travail, la promotion de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Cette approche intégrée et les enjeux qui s'y rattachent sont expliqués dans différents documents clés : le Travail décent³, la Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964, et l'Agenda global pour l'emploi (GEA).

Depuis son adoption en 2003, l'Agenda global pour l'emploi a été davantage articulé et rendu plus opérationnel. Il offre un cadre fondamental à travers lequel l'OIT poursuit l'objectif de placer l'emploi au cœur des politiques économiques et sociales.⁴ La perspective de l'Agenda global pour l'emploi a été également approuvée par le Pacte mondial pour l'emploi adopté à la CIT de 2009⁵, à la suite de la crise économique mondiale de 2008. La CIT de 2009, a aussi adopté une Résolution sur l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent⁶, réaffirmant l'importance de promouvoir l'emploi productif et le travail décent pour les femmes et les hommes.

Deux principes sous-tendent l'ensemble de l'Agenda global pour l'emploi, à savoir : le travail décent en tant que facteur productif, et l'élimination de la discrimination sur le marché du travail. En même temps que la promotion de l'emploi, ces directives renforcent l'impact des normes du travail, particulièrement en ce qui concerne les quatre Conventions clés de l'OIT pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.⁷

¹ Voir http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/download/dg_announce_en.pdf.

² Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_142318.pdf.

³ Voir les Rapports successifs du directeur général à la Conférence internationale du travail : Le Travail décent (1999); Réduire le déficit de travail décent : un défi mondial (2001); S'affranchir de la pauvreté par le travail (2003).

⁴ Voir <http://www.ilo.org/gea>. Et en particulier : Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent, Document de « vision » OIT, 2006.

⁵ Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115076.pdf.

⁶ La Résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptée à la 98e session de la Conférence internationale du travail (voir : http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/98thSession/comm_reports/lang--en/index.htm).

⁷ Ce sont : La convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (no. 100), la convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (No. 111), la convention sur la protection de la maternité, 2000 (no. 183), et la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (no. 156).

C'est un fait que les marchés du travail sont, par nature, différenciés par genre. Les relations de genre jouent un rôle important dans la division du travail ainsi que dans l'accès aux biens et la répartition des revenus et des richesses. A ce titre, si l'on veut que les politiques et programmes d'emploi soient inclusifs et réussis, il faut les rapporter au ménage et à la famille, ainsi qu'au système de protection sociale. Le soubassement de ces directives est l'égalité de genre au cœur même de la mission de l'OIT : promouvoir l'emploi productif et le travail décent pour les femmes et les hommes. Cela se traduit par deux objectifs principaux : améliorer la position des femmes sur le marché du travail et promouvoir une approche plus efficace et plus holistique des politiques et programmes d'emploi. Ce document s'efforce donc de contribuer à la réalisation de ces objectifs, en fournissant des directives concrètes et opérationnelles sur la façon d'intégrer les questions de genre dans des domaines spécifiques de la politique de l'emploi.

José Manuel Salazar-Xirinachs

Directeur exécutif
Secteur de l'Emploi

Le contenu en un coup d'œil

Les présentes directives s'adressent au personnel et aux mandants de l'OIT. Elles visent à instruire le processus d'intégration des questions de genre dans les politiques et programmes d'emploi. La base conceptuelle de ces lignes directrices est le cadre du BIT sur l'emploi, qui est l'Agenda global et le « Document de vision ».⁸ Fondamentalement, ces directives apportent une perspective de genre à la « liste de contrôle des politiques » de l'agenda global pour l'emploi. Ces directives ne traitent aucunement de façon exhaustive chaque domaine de la politique relative à l'emploi. Par conséquent, elles devraient être considérées comme un document évolutif périodiquement mis à jour.

Cette page sert d'introduction aux directives en présentant le '**contenu en un coup d'œil**'. Elle est immédiatement suivie de plusieurs pages de '**contenu en détail**' qui donnent un résumé du contenu, aident le lecteur à identifier rapidement les thèmes et à se focaliser sur ceux qui présentent un intérêt particulier.

La Partie I fournit des réponses à la question : « Pourquoi est-il important de traiter l'inégalité de genre dans l'emploi ? ». Elle étudie la question du genre du point de vue de « l'équité » et de « l'efficacité ». Elle passe en revue un certain nombre d'instruments et de cadres politiques internationaux qui obligent les pays à intégrer le genre dans leurs stratégies de réduction de la pauvreté et de développement. Pour finir, elle examine quelques défis et idées reçues auxquels sont confrontés les décideurs en ce qui concerne le genre.

La Partie II contient une Liste de contrôle des politiques d'emploi sous forme de tableau. Elle s'articule autour de cinq des six domaines d'action énumérés dans le 'Document de vision' (voir ci-dessous). Pour chacun de ces domaines d'action, des questions de genre clés sont évoquées dans la colonne de gauche, tandis que dans la colonne de droite, quelques axes sont fournis en ce qui concerne la formulation de politiques sensibles au genre.

Les **Annexes** permettent au lecteur d'approfondir ses connaissances. Les trois premières annexes présentent des listes essentielles relatives au contenu de l'Agenda global pour l'emploi et du Document de vision qui fondent en grande partie l'approche conceptuelle de ces directives. Elles sont suivies d'un **glossaire** qui donne des définitions sommaires de quelques concepts clés et de jargon. Nombre des éléments du glossaire contiennent des liens vers des sites web permettant aux lecteurs de les approfondir. A noter que les parties I et II comportent également de nombreuses notes de bas de page pour aider à renforcer les connaissances.

Les directives contiennent deux **encarts** qui sont essentiels pour comprendre les intérêts et activités de l'OIT en matière de politique d'emploi. Ce sont (a) « Point sur les éléments clés constituant l'Agenda global pour l'emploi », OIT (mars 2003) et (b) « Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent, Document de 'vision' », OIT (2006).

Enfin, douze **Notes de Synthèse** (« **Policy Briefs** ») sont présentées en tant que documents autonomes. Chaque note de synthèse présente une série de questions de genre clés pour un thème particulier et étudie certains des facteurs qu'il convient de traiter si l'on veut avoir une formulation de politiques sensible au genre.

⁸ L'Agenda global pour l'emploi <http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/> et OIT : Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent, Document de « vision », Genève, 2006.

Les notes de synthèse traitent de :

- 1 Politiques économiques
- 2 Politiques commerciales internationales
- 3 Intensité d'emploi de la croissance
- 4 Migration et mobilité de la main-d'œuvre
- 5 Compétences et employabilité
- 6 Développement de l'entreprise
- 7 Accès aux services de microfinance
- 8 Analyse de la chaîne de valeur
- 9 Développement économique local
- 10 Bonnes pratiques sur le lieu de travail
- 11 Institutions et politiques du marché du travail
- 12 Réponse à la crise et Reconstruction

Le contenu en détail

Remerciements	II
Préface	V
Le contenu en un coup d'œil	VII
Le contenu en détail	1
PARTIE I - Le contexte	3
Introduction	5
1.1 L'égalité de genre dans l'emploi en tant que droit humain fondamental : la justification de l'équité	7
1.2 L'égalité de genre dans l'emploi en tant que moyen d'améliorer l'efficacité économique : l'argument de l'efficacité	11
1.2.1 L'égalité combat les multiples dimensions de la pauvreté	11
1.2.2 L'égalité augmente la productivité et la croissance	13
1.2.3 L'égalité est une bonne chose pour la gouvernance	17
1.3 Instruments internationaux et engagements nationaux envers l'égalité	17
1.3.1 L'Agenda pour le Travail décent de l'OIT	17
1.3.2 L'agenda global pour l'emploi (GEA)	18
1.3.3 La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)	19
1.3.4 Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)	19
1.3.5 Documents de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DRSP)	21
1.4 Contester les idées reçues sur le genre dans le domaine politique	21
1.4.1 La séparation de l'économique et du social : une scission inutile	22
1.4.2 L'égalité n'est pas un luxe	22
1.4.3 L'égalité n'est pas contreproductive	23
1.4.4 Approche intégrée contre approche propre à chaque sexe – Une fausse dichotomie	23
1.4.5 Comprendre la nature structurelle de l'inégalité de genre	24
1.4.6 Développer des indicateurs pour identifier les disparités de genre et mesurer les progrès	25
1.4.7 Relativisme culturel contre droits de l'homme universels	26
PARTIE II : Liste de contrôle des politiques d'emploi	27
Introduction	28
A : Politiques économiques visant à développer l'emploi (aspects liés à la demande)	29
B : Compétences et employabilité	41
C : Développement de l'entreprise	47
D : Institutions et politiques du marché du travail	53
E : Gouvernance, autonomisation et capital organique	58

Annexes	61
Annexe 01 : Conventions et Recommandations relatives à l'égalité des sexes dans l'emploi	63
Annexe 02 : Les dix éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi (mars 2003)	65
Annexe 03 : Les six principaux domaines d'action énoncés dans le Document de Vision (BIT 2006)	67
Glossaire	69

PARTIE I LE CONTEXTE

Cette partie apporte des réponses à la question « Pourquoi est-il important de traiter l'inégalité de genre dans l'emploi ? »

Après une introduction sommaire, elle examine la question de genre du point de vue de l'équité puis de l'efficacité. Les arguments d'équité fondés sur les droits sont ancrés dans la nécessité de traiter la vulnérabilité, la discrimination et les désavantages auxquels sont confrontés les femmes et les hommes dans la vie économique, en tant que question de droits fondamentaux et de justice. Les arguments économiques d'efficacité reconnaissent que les femmes et les hommes jouent un rôle important en tant qu'agents économiques capables de transformer les sociétés et les économies, de rompre le cycle de pauvreté d'une génération à l'autre.

Ensuite vient une revue de quelques instruments et cadres de politique internationaux qui obligent les pays à intégrer le genre dans leurs stratégies de réduction de la pauvreté et de développement. La partie se termine par l'examen de certains des principaux défis et idées reçues auxquels sont confrontés les décideurs concernant le genre et l'emploi.

Introduction

'Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales'
[Déclaration de Philadelphie, 1944]

L'égalité de genre est un droit humain fondamental. En même temps, elle relève du bon sens économique car elle signifie l'utilisation plus efficace du capital humain d'un pays. Elle peut présenter des avantages considérables pour les femmes elles-mêmes mais aussi, pour les familles, les communautés et les économies nationales.

Bien que les cadres politiques posent souvent en principe des compromis et des dichotomies entre l'équité et l'efficacité, et entre l'économique et le social, il y a de plus en plus de preuves de l'existence d'une forte relation entre les politiques d'emploi équitables et l'efficacité économique. La séparation de l'économique et du social a eu de nombreux effets négatifs sur les femmes dans l'arène politique, les questions féminines étant souvent reléguées à la politique sociale, sous-financée et sous-priorisée.

L'hypothèse implicite est que les femmes ne sont pas des agents économiques dynamiques mais sont plutôt des bénéficiaires passives qui ont besoin d'assistance. La séparation de l'économique et du social se prête facilement aux perceptions selon lesquelles l'égalité est un luxe des pays à revenus plus élevés, voire, que ces coûts, à court terme, peut la rendre contreproductive.

La séparation de l'«économique» et du «social» a eu de nombreux effets négatifs sur les femmes durant l'élaboration de politiques. L'hypothèse implicite est que les femmes sont des bénéficiaires passives qui ont besoin d'assistance plutôt que d'être des agents économiques dynamiques à part entière.

Les preuves empiriques et les discussions théoriques émergeant des analyses des capacités reconnaissent de plus en plus que l'égalité de genre est non seulement une fin en soi, mais aussi un moyen essentiel d'atteindre des objectifs de développement plus vastes, tels que : la réduction de la pauvreté, l'accroissement de la productivité et de la production, la baisse de la fécondité et de la mortalité infantile, le recul du travail des enfants ou encore un pouvoir accru de prise de décision et de négociation pour les femmes au sein des ménages. Tous ces facteurs contribuent, directement ou indirectement, à la croissance économique. A l'inverse, l'inégalité de genre peut considérablement freiner la croissance économique.

C'est dans les pays où les niveaux d'inégalité sont le plus accentués qu'on trouve souvent les niveaux de revenu par habitant les plus faibles.

L'égalité de genre est non seulement une fin en soi, mais aussi un moyen essentiel d'atteindre des objectifs de développement plus larges qui comprennent :

- *la réduction de la pauvreté ;*
- *la productivité et la production globale accrues ;*
- *la baisse de la fécondité, de la mortalité infantile et du travail des enfants et*
- *un pouvoir accru de prise de décision et de négociation des femmes au sein des ménages.*

L'OIT a reconnu depuis longtemps l'importance de l'égalité dans le monde du travail et le principe est consacré dans sa Constitution (voir encadré).

L'égalité de genre recoupe les quatre piliers du Travail décent et reconnaît que les hommes et les femmes doivent avoir les mêmes droits, responsabilités et opportunités pour un travail qui garantit un niveau de vie suffisant pour eux-mêmes et leurs familles, assure la sécurité de base dans l'adversité, respecte les droits humains et permet la créativité et l'épanouissement.

L'importance qu'accorde l'OIT à la question est indiquée par le fait que deux de ses conventions fondamentales mentionnent spécifiquement l'égalité de genre. L'Agenda global pour l'emploi est le principal pilier de l'OIT pour le programme global de promotion du travail décent. En tant que moyen de générer une plus grande productivité et de permettre aux hommes et aux femmes de jouir de l'égalité des droits au travail, il établit fermement les principes selon lesquels le travail décent est un facteur productif et que la discrimination sur le marché du travail et dans l'emploi doit être éliminée.

1.1 L'égalité dans l'emploi en tant que droit humain fondamental : la justification de l'équité

Il ne faut pas présumer que toutes les femmes veulent travailler, mais on peut dire sans risque de se tromper que les femmes veulent jouir de la même liberté que les hommes de choisir de travailler si elles le veulent ; et si elles choisissent de travailler, elles doivent avoir les mêmes chances de trouver un travail décent que les hommes.

Malgré quelques progrès enregistrés au cours des dernières décennies, l'égalité de genre dans l'emploi demeure, dans toutes les sociétés, un objectif non atteint. Les femmes continuent d'être désavantagées et de faire l'objet de discrimination dans tous les domaines de la vie économique. Toutefois, alors qu'il ne faut pas présumer que toutes les femmes veulent travailler, on peut dire sans risque de se tromper que les femmes veulent jouir de la même liberté que les hommes de choisir de travailler si elles le veulent ; si elles font ce choix, elles doivent avoir les mêmes chances de trouver un travail décent que les hommes.

En 2008, quelque 1,3 milliard de femmes étaient employées, ou à la recherche d'un emploi, et pourtant plusieurs millions d'entre elles sont confrontées à la discrimination dans l'accès à la formation et aux emplois, sont confinées dans certaines professions avec peu de chance de mobilité, perçoivent des salaires inférieurs pour un travail de valeur égale ou sont incapables de gagner un revenu suffisant pour subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leurs familles.

Ces types d'inégalités privent les femmes de choix et d'opportunités dans l'emploi et vont à l'encontre des considérations normatives d'équité et de justice.

L'élimination de la discrimination est au cœur du mandat de l'OIT pour le travail décent en tant que question de justice sociale et de droits humains. Les 15 points ci-après témoignent de la situation des femmes sur le marché de l'emploi. Ils montrent pourquoi la promotion de l'égalité de genre constitue un principe fondamental dans la droite ligne de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

- 1. Les femmes portent le double fardeau du travail rémunéré et du travail reproductif dans le ménage.** La division sexuelle du travail au sein du ménage conduit les femmes à porter le plus lourd fardeau des tâches. Le travail non rémunéré dans le ménage et dans la société n'est pas reconnu comme ayant une valeur économique et n'est habituellement pas comptabilisé dans les systèmes de comptes nationaux. Le travail non rémunéré dans le ménage fonde en grande partie l'inégalité sur le marché du travail. Des études mondiales soulignent que les responsabilités familiales et l'absence d'options de garde d'enfants entravent sérieusement les choix des femmes en matière d'emploi. Les réductions des dépenses publiques au titre des subventions pour l'alimentation, la santé, l'éducation, les transports, les infrastructures, les gardes d'enfants et les services sociaux affectent davantage les femmes que les hommes, dans la mesure où elles augmentent leurs responsabilités et leurs charges au sein du ménage.
- 2. La pauvreté se féminise de plus en plus.** Les taux de pauvreté sont mesurés par le revenu et sont généralement tirés des enquêtes sur les ménages. Ces statistiques, rarement ventilées par sexe, sont inutiles pour la compréhension des dimensions genre de la pauvreté. Toutefois, des éléments probants indiquent que les femmes représentent une grande proportion des pauvres dans le monde.

3. **Les femmes forment une grande proportion des travailleurs de l'économie informelle caractérisée par les déficits les plus criards de travail décent.** Dans de nombreux pays en développement, l'économie informelle représente pour les femmes la source d'emplois plus importante que le secteur structuré formel. Plus de 60 pour cent des femmes travailleuses sont dans l'emploi informel non agricole, et si l'on prend en compte l'agriculture, les chiffres sont encore plus élevés. Dans l'économie informelle, les femmes ont tendance à se concentrer en bas de l'échelle où les déficits de travail décents sont les plus criants. On les trouve généralement dans les formes de travail les moins protégées et les plus précaires, y compris le travail domestique, le travail familial non rémunéré et le travail à domicile. Cependant, malgré ces contraintes, des preuves provenant de nombreuses régions montrent comment les femmes qui travaillent dans l'économie informelle contribuent grandement aux revenus familiaux, jouent un rôle important de mobilisatrices de la communauté et réussissent à s'organiser pour mieux se faire entendre et améliorer leur pouvoir de négociation.
4. **Les taux de participation des femmes au marché du travail n'ont cessé d'augmenter** au cours des dernières décennies, mais demeurent inférieurs à ceux des hommes. Les plus petits écarts sont de 82 femmes pour 100 hommes dans de nombreux pays développés. Les plus grands écarts sont notés en Asie du Sud avec 42 femmes pour 100 hommes dans la population active, ainsi qu'au Moyen-Orient et en Afrique du Nord avec 37 femmes pour 100 hommes.
5. Les femmes sont souvent confrontées à des **taux de chômage plus élevés** même lorsqu'elles ont des niveaux d'instruction supérieurs. En 2007, quelque 81 millions de femmes, à travers le monde, cherchaient activement du travail. Le taux de chômage global des femmes était de 6,3 pour cent contre 5,9 pour cent pour les hommes. En temps de crise économique, un parti-pris inhérent pour l'homme soutien de famille fait souvent que les femmes sont les premières à perdre leur emploi. Les taux de chômage cachent un grand nombre de femmes qui sont des travailleuses découragées ou qui interrompent leur vie active pour élever leurs enfants.
6. **Il existe d'importants écarts de rémunération et de revenu entre les hommes et les femmes partout dans le monde.** C'est l'une des formes les plus persistantes de discrimination et il y a peu d'éléments qui tendent à prouver que la tendance se resserre. Selon la Commission européenne, où les données sur les écarts salariaux sont fiables, la différence de rémunération entre les hommes et les femmes demeure pratiquement inchangée, à 15 pour cent dans tous les secteurs, ces dernières années, elle n'a diminué que d'un point de pourcentage depuis 2000. Les écarts salariaux ne sont pas seulement caractéristiques des professions peu qualifiées, où ils sont certes les plus largement répandus, mais peuvent être également présents dans les emplois hautement qualifiés tels que la comptabilité et la programmation informatique. Contrairement à ce que l'on pense, les niveaux d'instruction plus faibles des femmes et leur participation intermittente au marché du travail ne sont pas les principales raisons de l'écart salarial entre les sexes. Ce phénomène est tout aussi imputable à d'autres facteurs tels que la ségrégation professionnelle, les systèmes de classification des emplois, les structures salariales biaisées et le faible pouvoir de négociation collective.
7. Des **formes directes et indirectes de discrimination**, à divers niveaux, limitent l'accès des femmes aux ressources productives, notamment : à la terre, au crédit, à l'information, à la technologie, aux marchés, aux compétences et aux réseaux.
8. **La ségrégation et la segmentation professionnelles sont monnaie courante sur les marchés du travail**, partout dans le monde. Environ la moitié de l'ensemble des travailleurs du monde se trouve dans des professions où au moins 80 pour cent des effectifs sont du même sexe. Cela comporte des coûts très élevés, notamment des rigidités du marché du travail, des écarts salariaux plus élevés entre les hommes et les femmes, la sous-utilisation de la main-d'œuvre féminine, des niveaux plus faibles de production et de taux de croissance. Dans le segment supérieur du marché du travail, on trouve moins de femmes à des postes de direction et les femmes ont moins de chances d'occuper des postes qui font appel à la science et la technologie. Dans le segment inférieur du marché du travail, les femmes représentent la majorité des professions peu qualifiées et mal rémunérées, telles que : le travail domestique, le travail à domicile, le travail agricole et les secteurs tertiaires. Bien qu'elles soient incomplètes, les données dont on dispose indiquent que les femmes représentent 80 pour cent ou plus des travailleurs à domicile, l'un des segments les moins protégés et les plus vulnérables du marché du travail.
9. **Les femmes émigrent en plus grand nombre.** Face aux opportunités peu nombreuses sur leurs marchés du travail nationaux, de plus en plus de femmes recherchent un travail temporaire au-delà de leurs frontières. Alors que les hommes comme les femmes peuvent être confrontés à la vulnérabilité dans le processus de migration, les femmes ont tendance à être concentrées dans les emplois sales, difficiles et dangereux, dits 3D : (dirty, difficult, dangerous). Néanmoins, certaines femmes peuvent être autonomisées par le processus de migration et avoir un meilleur statut une fois rentrées dans leur pays.
10. Les femmes se heurtent souvent à de **plus grands obstacles pour démarrer une entreprise**, à cause de l'accès limité à la formation à l'entrepreneuriat et aux capitaux, du manque de mentorat et de soutien des réseaux. Leurs entreprises sont souvent plus petites que celles des hommes, pour les mêmes causes d'accès limité aux ressources productives. La saturation du marché et la faible productivité engendrent les taux d'échec élevés des micro-entreprises féminines – en particulier celles qui n'utilisent que les compétences féminines traditionnelles telles que la cuisine, la couture et la coiffure.
11. **Les déficits d'information renforcent les lacunes en matière de compétences** et constituent donc une entrave pour les opportunités d'emploi. Les femmes sont non seulement confrontées à l'accès limité aux systèmes d'information sur le marché du travail, mais aussi pâtissent des taux plus faibles d'alphabétisation et de compétences dus à l'inégalité d'accès aux systèmes d'éducation et de formation. Quelque 64 pour cent de la population analphabète mondiale sont des femmes.
12. **La 'flexibilité' accrue sur le marché du travail peut avoir un impact négatif sur les femmes.** Les femmes sont souvent concentrées dans le travail à temps partiel, temporaire ou occasionnel. D'une part, cela peut offrir des avantages du fait de la possibilité de le concilier avec les responsabilités familiales, mais d'autre part, elles ne jouiraient pas des avantages et des protections découlant du statut permanent. Par exemple, avec moins de flexibilité et de possibilité de travailler à temps partiel, la plupart des femmes seraient probablement totalement exclues du marché du travail. Le problème se situe donc au niveau du manque de sécurité généralement associé à la flexibilité.

13. Les femmes de tous les segments du marché du travail ont **moins accès à la sécurité sociale** (en particulier aux pensions) en raison surtout de l'interruption de la vie active pour prendre soin des enfants.
14. **La discrimination fondée sur l'âge** limite les choix des femmes en matière d'emploi aux deux extrémités de l'échelle des âges. Les femmes jeunes sont parmi les plus vulnérables au chômage et à la discrimination sur le marché du travail et les plus âgées sont vulnérables à la pauvreté résultant des pensions insuffisantes et des interruptions de leurs activités professionnelles. Dans plusieurs régions, les taux de chômage chez les jeunes femmes sont globalement plus élevés que chez les jeunes hommes, les différences les plus accentuées étant observées en Europe centrale et de l'Est, en Amérique latine et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord.
15. **Peu de femmes ont réussi à briser le plafond de verre.** Les responsabilités familiales, l'éducation des enfants et les possibilités de promotion réduites ont freiné le développement de carrière des femmes. En 2000-2002, la part globale des postes de direction occupés par des femmes oscillait entre 20 et 40 pour cent dans 48 des 63 pays pour lesquels des données étaient disponibles. Les variations régionales étaient accentuées, l'Amérique du Nord, l'Amérique du Sud et l'Europe de l'Est ayant une part plus élevée de femmes dans des postes de direction que l'Asie de l'Est, l'Asie du Sud et le Moyen-Orient. En 2006, seules 10 sociétés figurant dans Fortune 500 étaient gérées par des femmes. Une étude réalisée par la Commission sur l'égalité des chances dans l'emploi (Equal Employment Opportunities Commission) au Royaume-Uni a indiqué qu'il faudrait 60 ans pour que les femmes soient représentées sur un pied d'égalité aux conseils municipaux. Il est important de noter que ce n'est pas seulement dans les postes de direction des secteurs public et privé que les femmes sont sous représentées, elles sont également moins présentes que les hommes dans les syndicats, et surtout aux postes de leadership.

L'inégalité dans l'emploi est une perte de talent humain et d'innovation au niveau individuel, et une violation des droits humains fondamentaux.

La palette et le niveau des lacunes et des désavantages du marché du travail décrit plus haut sont larges.

Divers types de discrimination réduisent la liberté des femmes de développer leurs capacités, choisir et poursuivre leurs aspirations en matière d'emploi. L'inégalité dans l'emploi est une perte de talent humain et d'innovation au niveau individuel, et une violation des droits humains fondamentaux.

Mais la perspective fondée sur les droits n'est qu'un aspect de la situation. Mettre l'accent uniquement sur la vulnérabilité et la discrimination auxquelles sont confrontées les femmes dans l'emploi peut pousser à penser que ces dernières ont uniquement besoin d'assistance.

Il faut un point de vue plus large, qui prenne en considération les avantages importants pour les économies et les sociétés lorsque les femmes sont en mesure de saisir les opportunités économiques qui se présentent. La littérature ci-dessous tirée d'études empiriques et de discussions théoriques donne du poids à la logique de l'efficacité pour l'égalité de genre.

1.2 L'égalité de genre dans l'emploi en tant que moyen d'améliorer l'efficacité économique : l'argument de l'efficacité

Les avantages de l'égalité vont au-delà du niveau d'autonomisation individuelle. L'égalité n'est pas seulement une valeur intrinsèque et un droit à part entière, mais elle est aussi un instrument dans l'atteinte de nombreux autres objectifs qui vont de la croissance économique à la réduction de la pauvreté.

Après une introduction sommaire, cette sous-section examine comment l'égalité combat les dimensions multiples de la pauvreté, augmente la productivité et la croissance et, brièvement, comment elle est bonne pour la gouvernance.

Les avantages de l'égalité vont au-delà du niveau d'autonomisation individuelle. L'égalité n'est pas seulement une valeur intrinsèque et un droit à part entière, mais elle est aussi instrumentale dans l'atteinte d'objectifs très divers qui vont de la croissance économique à la réduction de la pauvreté. Ouvrir des opportunités économiques pour les femmes peut libérer leur potentiel socioéconomique et catalyser le développement. Des éléments probants historiques montrent que les femmes détiennent la clé qui permet de briser le cycle de la pauvreté d'une génération à l'autre.

La littérature regorge de preuves accumulées selon lesquelles il est avéré que l'autonomisation économique des femmes est source d'avantages considérables pour les enfants et les familles. Le renforcement du pouvoir de décision des femmes et de leur capacité de négociation au sein du ménage ainsi que l'amélioration de leur statut et de leurs revenus ont produit des « effets externes » positifs, tels que : le meilleur état nutritionnel des familles, la baisse du taux de mortalité infantile, la régression du travail des enfants, l'amélioration de l'accès des enfants à l'éducation, la baisse de fécondité des femmes. Ces changements ne sont pas seulement visibles au niveau du ménage. L'appui à l'égalité des sexes peut entraîner de profonds changements dans la vie sociale et économique d'une communauté, en tirant parti des capacités de production et de la créativité d'au moins la moitié de la population. A un plus haut niveau, l'égalité est essentielle pour la réalisation d'objectifs de développement nationaux et globaux tels que les stratégies de croissance économique en faveur des pauvres et les Objectifs du Millénaire pour le Développement. Voici quelques exemples tirés de la littérature théorique ainsi que des preuves empiriques de l'impact de l'égalité de genre dans la réduction de la pauvreté et le renforcement des économies.

1.2.1 L'égalité combat les multiples dimensions de la pauvreté

Quand les hommes contrôlent le revenu, il est probable qu'ils sous-investissent dans l'éducation et le bien-être des enfants, notamment des filles.

Des études sur la consommation et les dépenses des ménages font ressortir des différences considérables selon que les hommes ou les femmes contrôlent le revenu familial.

Quand les hommes contrôlent le revenu, il est probable qu'ils sous-investissent dans l'éducation et le bien-être des enfants, notamment des filles. En revanche, quand les femmes ont un accès accru à l'éducation et au revenu, ce sont surtout les enfants qui en bénéficient.

Des données probantes accumulées semblent indiquer que le potentiel de revenu accru a un effet plus grand et plus immédiat sur le bien-être familial lorsqu'il concerne les femmes que lorsqu'il concerne les hommes. Bien qu'indirects, ces avantages ont un impact important sur la croissance économique en améliorant la formation de capital humain pour la prochaine génération.

Les dix exemples d'études empiriques suivants montrent comment les mesures de l'égalité de genre peuvent avoir un effet sur les multiples dimensions de la pauvreté :

1. les femmes qui ont apporté plus de biens dans un ménage ont augmenté leurs dépenses dans l'éducation des enfants au Bangladesh et en Afrique du Sud ;¹⁷
2. au Royaume-Uni, le paiement direct aux mères des pensions alimentaires pour enfants s'est traduit par des dépenses accrues dans l'habillement des enfants ;¹⁸
3. en Côte d'Ivoire et au Ghana, il est apparu que quand les revenus des femmes ont augmenté, pour quelque raison que ce soit, elles ont dépensé le surplus dans l'alimentation familiale, alors qu'une augmentation du revenu des hommes n'a pas changé grand-chose ;¹⁹
4. au Brésil, la santé des enfants s'est améliorée quand les femmes ont contrôlé le revenu accru des ménages ;²⁰
5. selon des projections de l'UNICEF, si les hommes et les femmes exerçaient la même influence sur les prises de décision en Asie du Sud, cela entraînerait une diminution de 13,4 millions du nombre d'enfants sous-alimentés, soit un recul de 13 pour cent ;²¹
6. une étude des pensions en Afrique du Sud a montré que quand les pensions étaient payées aux grands-mères, le statut nutritionnel des petits-enfants vivant avec elles s'est amélioré d'une façon qui n'était pas évidente pour les grands pères ;²²
7. une étude des femmes qui ont accès à des services gratuits de garde d'enfants dans les bidonvilles de Rio de Janeiro a montré qu'elles ont augmenté leurs revenus jusqu'à 20 pour cent ;²³
8. une étude a estimé qu'une année supplémentaire d'enseignement réduit de 8 pour cent les taux nationaux de mortalité infantile, l'éducation des filles étant particulièrement importante ;²⁴
9. au Kenya, la réduction du coût des garderies d'enfants a augmenté sensiblement l'emploi salarié des mères et la scolarisation des filles plus âgées ;²⁵
10. Les liens entre éducation des filles et réduction de la fécondité sont solides. Avoir moins d'enfants offre des avantages économiques non négligeables. Cela permet de réduire le fardeau des personnes à charge et d'augmenter la population active en pourcentage de la population ; ce qui à son tour augmente le revenu par habitant. Les effets positifs sur la croissance économique peuvent être considérables selon les estimations. Certaines, par exemple, indiquent que jusqu'à 2 pour cent de l'augmentation du revenu annuel par habitant dans les pays d'Asie de l'Est et du Sud est due aux effets de ce recul de la fécondité.²⁶

1.2.2 L'égalité augmente la productivité et la croissance

Il est surprenant que les perceptions des capacités économiques des femmes soient si limitées, étant donné l'impact profond de leur main-d'œuvre sur les économies.

Il est surprenant que les perceptions des capacités économiques des femmes soient si limitées, étant donné l'impact profond de leur main-d'œuvre sur les économies.

Les femmes jouent un rôle majeur dans le développement économique de leurs pays, que ce soit par l'industrialisation tournée vers les exportations, les transferts de fonds des travailleuses immigrées, les stratégies de croissance en faveur des pauvres, la productivité et le revenu accrus dans l'agriculture et l'économie informelle, ou par leur contribution non marchande à la reproduction de la main-d'œuvre et à l'investissement en capital humain. Le renforcement des capacités économiques des femmes comporte des avantages économiques majeurs en termes de productivité, d'offre de main-d'œuvre, d'affectation du capital humain, d'amélioration de l'assiette fiscale et de croissance d'une économie. Certains effets sont directs et d'autres à plus long terme. Des exemples de projections et de preuves empiriques montrent que :

- **L'industrialisation de nombreux pays nouvellement industrialisés a souvent été mue par les femmes et tournée vers les exportations.** De nombreux pays d'Asie de l'Est, par exemple, ont pu soutenir la concurrence sur le marché mondial en dépendant fortement de la main-d'œuvre féminine dans les industries d'exportation. Cela représentait une part importante de leurs taux de croissance élevés.²⁷
- **La réduction du travail non marchand des femmes renforce leur capacité à gagner un revenu rémunérateur.** La charge de travail des femmes est une importante contrainte qui pèse sur la croissance et le développement. La charge de travail domestique freine leur capacité à gagner un revenu rémunérateur. Changer la division du travail fondée sur le sexe dans le ménage en une répartition plus équitable des tâches, et investir dans la technologie qui permet des économies de main-d'œuvre comportent d'importants avantages pour la productivité. Une étude provenant de la Tanzanie a montré que, quand des efforts ont été faits pour réduire les contraintes sexospécifiques dans le ménage, cela s'est traduit par des augmentations de 10 pour cent du revenu des ménages, 15 pour cent de la productivité de la main-d'œuvre, et 44 pour cent de la productivité du capital chez les petits producteurs de café et de bananes.²⁸

Calcul de la contribution au PIB du travail non rémunéré des femmes : un exemple tiré de la Corée du Sud

La République de Corée du Sud a utilisé trois méthodes d'évaluation pour mesurer le travail accompli par les femmes au foyer. D'après les calculs fondés sur les résultats obtenus, le travail non rémunéré accompli par les femmes représenterait entre 13 et 23 pour cent du PIB en 1999.

Des recommandations inspirées de ces résultats ont été formulées, notamment : assurance pour les femmes au foyer, politiques d'aide à la famille, services de garde d'enfants, y compris après l'école, égalité des chances au travail, partage des biens du ménage en cas de divorce.

Source : Nations Unies : *Integrating unpaid work into national policies*, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) et PNUD, New York, 2003, pp. 174-184.

- **Le travail domestique des femmes, invisible et sous-estimé, est, néanmoins, une ressource économique vitale.** Des estimations du travail reproductif des femmes indiquent qu'il représente environ un tiers de la production économique mondiale. Dans tous les pays, les femmes accomplissent davantage de travail reproductif que les hommes. Dans les pays en développement, si l'on considère le travail agricole et reproductif en parallèle avec le travail rémunéré, les heures de travail des femmes dépasseraient celles des hommes de 30 pour cent selon les estimations.²⁹ Plusieurs instruments politiques internationaux tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)³⁰ et la Plate-forme d'action de Beijing³¹ ont appelé à reconnaître le travail non rémunéré des femmes et à lui donner des valeurs dans la comptabilité économique, en particulier dans les Systèmes de comptes nationaux. Les Enquêtes sur l'utilisation du temps³² sont un outil essentiel pour capturer ce genre d'information ; utilisées par plusieurs pays pour concevoir des politiques plus équitables, elles complètent les enquêtes sur la main-d'œuvre.
- **Les femmes, à travers l'économie informelle, apportent une contribution importante au PIB.** Tout comme le travail reproductif est sous-évalué, l'essentiel du travail dans l'économie informelle, où les femmes sont souvent concentrées, n'est pas inclus dans les comptes nationaux. En Afrique de l'Ouest, aux Caraïbes et en Asie, 70 à 90 pour cent du commerce global des produits agricoles et marins sont à l'actif des femmes. Les étals de rue et de marché génèrent environ 30 pour cent de l'ensemble des richesses urbaines, d'après les estimations.³³ Certaines estimations indiquent que l'économie informelle contribue environ 41 pour cent du PIB non-agricole en Afrique subsaharienne. Des données de pays indiquent qu'au Burkina Faso, les femmes apportent 29 sur 36 pour cent de la contribution de l'économie informelle au PIB global, contre 7 pour cent pour les hommes, tandis qu'au Mali elles apportent 26 pour cent contre 14 pour cent pour les hommes.³⁴
- **L'accès au crédit et à d'autres ressources, telles que : la terre, le capital physique et les compétences produit des avantages majeurs dans l'accroissement de la production.** Des recherches ont montré que des mesures visant à redistribuer le revenu et améliorer l'accès aux ressources, peuvent considérablement augmenter la productivité des femmes. Au Burkina Faso, au Cameroun et au Kenya, des projections ont estimé qu'une plus grande égalité hommes-femmes dans le contrôle des intrants et des revenus agricoles accroîtrait de 20 pour cent les rendements agricoles actuels.³⁵ L'augmentation de la productivité des femmes par l'amélioration de la situation des agricultrices pourrait sensiblement relever la production alimentaire en Afrique subsaharienne, tout en réduisant le niveau d'insécurité alimentaire de la région. Si les résultats provenant des pays ci-dessus se confirmaient dans l'ensemble de l'Afrique subsaharienne, le seul fait d'augmenter la productivité des femmes au même niveau que celle des hommes pourrait accroître la production totale de 10 à 15 pour cent.³⁶
- **Quand les femmes ont des droits de propriété foncière et immobilière, elles génèrent un revenu plus élevé.** La propriété foncière pour les femmes se traduit par une production plus élevée des cultures, des arbres et des jardins maraîchers. Les femmes qui ont la possibilité d'utiliser des terres ou des maisons comme nantissement peuvent investir dans la génération de revenu productif. L'accroissement du revenu entraîne, à son tour, un plus grand pouvoir de négociation au sein du ménage. Des études ont montré que les femmes qui possèdent des terres génèrent des revenus ruraux non agricoles plus élevés que celles qui en sont dépourvues.³⁷

Une étude réalisée en Amérique latine a estimé que l'élimination de l'inégalité de genre sur le marché du travail pourrait augmenter de 50 pour cent la rémunération des femmes et de 5 pour cent la production nationale.

- **Éliminer la discrimination augmenterait le revenu national ainsi que le revenu des femmes.** Une étude réalisée en Amérique latine a estimé que l'élimination de l'inégalité de genre sur le marché du travail pourrait augmenter de 50 pour cent la rémunération des femmes et de 5 pour cent la production nationale.³⁸
- **Comblent l'écart entre les sexes dans l'éducation produit, à long terme, des augmentations du revenu par habitant.** Selon une étude, en supposant (a) qu'en 1960 l'écart entre filles et garçons, eu égard à la durée moyenne de la scolarité, ait été le même dans les pays d'Asie du Sud, d'Afrique subsaharienne, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord qu'en Asie orientale, et (b) que ces pays aient réduit cet écart au même rythme que l'Asie orientale entre 1960 et 1992, leur revenu par habitant aurait progressé de 0,5 à 0,9 pour cent par an, c'est-à-dire beaucoup plus qu'il n'a progressé en termes réels. Une autre étude considère que, même pour les pays à moyen et haut revenu avec d'autres niveaux d'éducation initiaux, une augmentation d'un point de pourcentage de la proportion de femmes ayant suivi des études secondaires se traduit par une augmentation du revenu par habitant de 0,3 pour cent. Ces deux études examinent également d'autres variables qui sont fréquemment analysées dans les ouvrages spécialisés sur la croissance.³⁹

Opérationnalisation de la croissance en faveur des pauvres (OPPG) en Inde—l'importance du genre

Des études de cas individuelles découlant de la recherche des programmes d'opérationnalisation de la croissance en faveur des pauvres mis en place par la Banque mondiale révèlent de précieuses informations sur le rôle de l'égalité de genre dans la contribution à la croissance économique. En Inde par exemple, les Etats qui ont consenti d'importants investissements dans l'éducation ont réussi à réduire les écarts entre les sexes ; ce qui en retour a entraîné une plus grande élasticité de la pauvreté. Les coûts à court terme de l'éducation ont été payés en termes de réduction de la pauvreté.

La réservation de sièges pour les femmes aux postes politiques en Inde a également eu pour effet d'accroître les dépenses dans des technologies permettant d'économiser la main-d'œuvre et d'investir dans le capital humain, ce qui a généré des bénéfices en réduisant la charge de travail des femmes et leur permettant de participer plus pleinement à la croissance économique.

Les femmes occupant des postes de direction constituaient un autre élément important. Des données interrégionales en provenance de l'Inde sur les disparités entre les sexes dans l'accès aux postes de direction ont une incidence considérable sur le revenu par habitant. L'analyse par des chercheurs de taux de croissance comparés d'un Etat indien entre 1961 et 1991 estime qu'une augmentation de 10 pour cent du ratio femmes-hommes des dirigeants augmenterait la production de l'Etat de 2 pour cent. Une augmentation de 10 pour cent du ratio femmes-hommes augmenterait la production de 8 pour cent. Ce dernier effet est observable tant dans le secteur agricole que non agricole, tandis que le premier effet n'est apparent que dans le secteur non agricole.

Source : S. Klasen : Pro Poor Growth and Gender: What can we learn from the Literature and the OPPG Case Studies?, Discussion Paper to the OPPG Working Group of AFD, DFID, BMZ (GTZ/KfW) and the World Bank, 2005, p.9.

- **Les femmes entrepreneurs font des percées dans le secteur des services en pleine expansion tant dans les pays développés que dans les pays en développement.** Les femmes possèdent de nombreuses Micro, Petites et Moyennes entreprises (MPME) dans ce secteur, la moitié étant des entreprises à domicile. De plus, les entreprises qui appartiennent à des femmes semblent avoir autant, voire encore plus de chance, d'exporter des services que celles qui appartiennent à des hommes.⁴⁰
- **Les envois de fonds des travailleurs migrants deviennent la plus importante source de revenus extérieurs pour les pays en développement, les femmes migrantes jouant un rôle majeur en contribuant au développement de leur pays.** Leur contribution à leurs communautés et à l'économie nationale ne saurait être exagérée, dans la mesure où elles apportent des fonds précieux pour la régénération des communautés rurales, de petits projets de construction et l'éducation des frères et sœurs et des enfants. Au Sri Lanka, par exemple, en 1999, 62 pour cent des transferts de fonds provenaient des femmes, représentant 50 pour cent de la balance commerciale. De plus, **les migrantes ont une incidence positive sur le marché du travail des pays de destination** et contribuent à la croissance économique, par exemple, en permettant à d'autres femmes de chercher un emploi productif et rémunérateur en dehors du foyer.
- **L'accès au capital peut avoir d'importants effets d'autonomisation des femmes lorsqu'elles sont en mesure de garder le contrôle des fonds.** La capacité des femmes à utiliser du crédit renforce le pouvoir de négociation et le revenu de leur ménage, tout en changeant les modèles de dépense et de consommation des ménages. La micro finance permet à des millions de femmes d'initier des activités économiques ou de développer leur entreprise. Lorsque les prestataires de services financiers ont ciblé les femmes, dans de nombreuses communautés, celles-ci sont devenues plus visibles en tant qu'importants soutiens de famille. Des preuves anecdotiques indiquent que, dans certains pays, les taux d'impayés sont plus faibles pour les femmes que pour les hommes.
- La recherche du Forum économique mondial sur les disparités entre les sexes souligne que **les pays qui ne misent pas sur le plein potentiel de la moitié de leurs sociétés font une mauvaise affectation de leurs ressources et sapent leur potentiel de compétitivité.**⁴²
- La recherche sur la croissance économique et l'éducation montre que ne pas investir dans l'éducation peut entraîner une baisse du PIB. Toutes choses étant égales par ailleurs, les pays où le rapport entre les taux de scolarisation primaire et secondaire des filles et des garçons sont inférieur à 75 peuvent espérer des PIB environ 25 pour cent inférieurs à ceux des pays où il y a moins de disparités entre les sexes dans le domaine de l'éducation.⁴³
- **Il y a des liens solides et évidents entre l'égalité et la croissance en faveur des pauvres.** Des études nationales portant sur la croissance en faveur des pauvres ont montré que lorsque des possibilités sont offertes aux femmes, elles apportent une importante contribution à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté.⁴⁴ Les études de cas, provenant de pays qui ont des niveaux de revenu différents, montrent que la réduction des disparités de genre dans l'éducation et l'emploi se traduit par des taux plus élevés de croissance en faveur des pauvres. Les facteurs clés sont notamment l'éducation et le développement des compétences pour les filles et les femmes, ainsi que l'accès accru aux ressources productives. L'impact est visible dans la baisse de fécondité, l'emploi tourné vers les exportations et l'accès des femmes à l'emploi formel.

1.2.3 L'égalité est une bonne chose pour la gouvernance

Il existe des preuves, bien que parcellaires, que le renforcement des droits des femmes et une plus grande participation des femmes à la vie publique sont liés à une meilleure gouvernance des entreprises et de l'Etat. Selon la Banque mondiale, quand les femmes ont plus d'influence dans la vie publique, le niveau de corruption est plus bas. Cela s'applique aussi lorsqu'on compare des pays ayant le même revenu.

Une étude, portant sur 350 entreprises en République de Géorgie, a conclu que les entreprises appartenant ou dirigées par des hommes ont 10 pour cent de plus de probabilité de faire des paiements occultes aux responsables gouvernementaux que celles appartenant ou dirigées par des femmes. Ce résultat ne tenait pas compte de la taille de l'entreprise, du secteur ou du niveau d'instruction du propriétaire/directeur. Sans prendre en compte ces facteurs, les entreprises dirigées par des hommes sont deux fois plus susceptibles de verser des pots-de-vin.⁴⁵

1.3 Instruments internationaux et engagements nationaux envers l'égalité

L'objectif d'égalité de genre est bien établi dans le domaine de la politique internationale. A travers leurs instruments et accords internationaux, la plupart des organisations internationales ont élaboré des cadres et des objectifs qui soulignent l'importance de l'égalité de genre comme moyen essentiel de réaliser la réduction de la pauvreté et le développement. En tant que membres et parties à ces accords, les Etats-nations ont souscrit des engagements divers pour promouvoir et respecter l'égalité non seulement pour sa valeur fondamentale mais aussi, parce que c'est une voie qui mène à l'atteinte d'objectifs de développement nationaux.

Cette partie met en relief un certain nombre d'instruments politiques et d'accords importants qui obligent les gouvernements à promouvoir l'égalité de genre.

1.3.1 L'Agenda pour le travail décent de l'OIT

L'égalité de genre se retrouve dans tout l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et fournit un cadre pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail.

Le but du travail décent est de promouvoir des opportunités pour les hommes et les femmes d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine⁴⁶. L'OIT fournit toute une série de normes internationales pour promouvoir l'égalité dans la vie économique.⁴⁷

L'OIT a mis un accent particulier sur l'égalité de genre. En témoigne, le fait que deux des huit conventions fondamentales, que tous les Etats Membres sont tenus de respecter et de cibler dans leurs travaux, sont :

- **la convention n°100 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951**, et
- **la convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**. Cette dernière est particulièrement étendue et traite de nombreux aspects de la discrimination dans la vie professionnelle.

Ces conventions font partie des «Principes et droits fondamentaux au travail» de l'OIT et les 6 autres conventions fondamentales traitent aussi du renforcement des droits des femmes. Toutes les Conventions et Recommandations de l'OIT s'appliquent aux hommes et aux femmes ; toutefois, il y en a plusieurs qui font spécifiquement référence à la promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. Quelques-unes des principales sont indiquées dans la liste de l'encadré ci-dessous.

Travail et famille	C103 Convention sur la protection de la maternité (Révisée), 1952 C183 Convention sur la protection de la maternité, 2000 C156 Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
Promotion de l'emploi	C122 Convention sur la politique de l'emploi, 1964 C142 Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 C158 Convention sur le licenciement, 1982
Conditions de travail	C089 Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 C177 Convention sur le travail à domicile, 1996 C175 Convention sur le travail à temps partiel, 1994 C097 Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

1.3.2 L'agenda global pour l'emploi (GEA)

L'Agenda global pour l'emploi (GEA) est la stratégie de l'OIT pour opérationnaliser le travail décent dans le cadre de l'Agenda pour le travail décent. L'Agenda global pour l'emploi établit le travail décent comme un facteur productif en soi et comme une stratégie clé pour la création d'emplois productifs, le développement durable et la réduction de la pauvreté.

L'Agenda global pour l'emploi place l'emploi au cœur des politiques économiques et sociales. Il y a un principe ferme selon lequel il ne saurait y avoir de compromis entre la quantité et la qualité de l'emploi. L'Agenda global pour l'emploi cherche à montrer que la discrimination est une violation des droits humains et comporte également des implications macroéconomiques (i.e. quand la main-d'œuvre féminine n'est pas convenablement utilisée ou rémunérée, il y a moins de productivité et plus de pauvreté qu'il pourrait y en avoir dans d'autres circonstances).

L'Agenda global pour l'emploi est constitué de 10 éléments clés qui ont chacun des implications pour la position des femmes dans la main-d'œuvre. Il reconnaît que 'la pauvreté n'est pas une simple privation de revenu, elle s'accompagne aussi d'une vulnérabilité résultant d'une absence de protection sociale, de la discrimination subie sur le marché du travail et de l'impossibilité de se prendre en charge'.

1.3.3 La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

La CEDAW a été adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Souvent présentée comme une déclaration internationale des droits des femmes, c'est un instrument unique qui garantit l'exercice d'un ensemble de droits à toutes les femmes, couvrant les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux. La convention définit la discrimination à l'égard des femmes ainsi qu'il suit :

« ... toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine ».

La plupart des Etats se sont engagés envers la CEDAW à prendre des mesures pour mettre fin à la discrimination. Celles-ci consistent notamment à :

- inscrire dans leur système législatif le principe de l'égalité des hommes et des femmes, abroger toute loi qui constitue une discrimination à l'égard des femmes et adopter des lois appropriées interdisant toute discrimination à l'égard des femmes ;
- instaurer des tribunaux et d'autres institutions publiques pour assurer la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire ; et
- assurer l'élimination de la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise.

Chaque Etat participant doit fournir des rapports d'activité à la Convention au moins tous les quatre ans. La convention a eu un impact positif sur l'évolution juridique, constitutionnelle et autre dans de nombreux pays et à l'échelle mondiale. Les Objectifs du millénaire pour le développement s'appuient sur le cadre des droits qu'offre la CEDAW et fournissent des jalons efficaces pour le suivi des progrès et l'atteinte de résultats concrets.

1.3.4 Objectifs du millénaire pour le développement (OMD)

L'égalité de genre est l'un des huit Objectifs du Millénaire pour le Développement. Alors qu'elle est spécifiquement listée comme OMD3, il est désormais bien établi que la réalisation des sept autres OMD ne sera pas possible sans un engagement ferme à traiter l'égalité de genre (OMD3) dans tous les domaines de la vie. Il existe à présent une compréhension commune au sein de la communauté du développement que les politiques et actions de développement qui ne prennent pas en compte l'inégalité de genre et ne traitent pas les disparités entre hommes et femmes seront limitées du point de vue de l'efficacité et des implications en termes de coûts.

Le tableau ci-dessous indique en quoi l'égalité des sexes est cruciale pour la réalisation de tous les OMD.

L'égalité des sexes est cruciale pour la réalisation de tous les OMD

OMD 1 : Éliminer l'extrême pauvreté et la faim	<ul style="list-style-type: none"> • L'égalité des sexes en termes de capacités et d'accès aux offres peut accélérer la croissance économique ; • Parvenir au plein emploi productif et au travail décent pour tous, y compris pour les femmes, contribue à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté ; • L'égalité d'accès des femmes (en tant que principales utilisatrices) aux infrastructures de base en matière de transport et d'énergie (p. ex. des combustibles de cuisson propres) peut déboucher sur une activité économique accrue ; • L'égalité des sexes dans les interventions permet d'accroître la production agricole, étant donné que les agricultrices forment une importante proportion des pauvres en milieu rural ; • L'investissement à parts égales dans la santé et la nutrition des femmes contribue à réduire la faim et la malnutrition.
OMD 2 : Assurer éducation primaire pour tous	<ul style="list-style-type: none"> • Élimination du travail des enfants, y compris des fillettes, par l'accès à l'éducation ; • L'augmentation des taux d'alphabétisation des femmes accroît leur potentiel d'autonomisation économique.
OMD 3 : Promouvoir l'égalité des sexes	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut des interventions visant à réduire la charge inégale des tâches domestiques pour les fillettes et les adolescentes pour permettre leur scolarisation primaire et secondaire.
OMD 4&5 : Réduire la mortalité des enfants et améliorer la santé maternelle	<ul style="list-style-type: none"> • L'éducation, le revenu et l'autonomisation des mères ont un impact considérable sur le recul de la mortalité maternelle et infantile.
OMD 6 : Combattre le VIH/ sida, le paludisme et d'autres maladies	<ul style="list-style-type: none"> • Plus grande indépendance économique des femmes ; • Capacité accrue à négocier des rapports sexuels protégés ; • Sensibilisation sur la nécessité de changer les normes traditionnelles concernant les relations sexuelles ; • Accès au traitement ; • Appui au rôle de fournisseurs de soins des femmes ; <p>Tous ces aspects sont essentiels pour stopper et inverser la propagation du VIH/sida et d'autres épidémies.</p>
OMD 7 : Assurer un environ- nement durable	<ul style="list-style-type: none"> • Des politiques de propriété des ressources équitables du point de vue du genre permettent aux femmes (en tant que principales utilisatrices de ces ressources dans de nombreux cas) de gérer leurs ressources de façon plus durable.
OMD 8 : Mettre en place un partenariat mondial pour le développement	<ul style="list-style-type: none"> • Une plus grande égalité de genre dans la sphère politique peut entraîner des investissements plus importants dans la coopération au développement.

Source : K. Mason: *Presentation to the Millennium Project Task Force on Primary Education and Gender Equality*, Washington, DC., 14-16 Oct. 2003, cité dans UN Millennium Project : *Task Force 3 Interim Report on Gender Equality*, New York, 1 février 2004.

1.3.5 Documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DRSP)

Un audit de genre de la première phase de 15 DRSP provisoires et 3 DRSP a trouvé que moins de la moitié ont discuté des questions de genre dans leur analyse de la pauvreté et encore moins ont intégré l'analyse sexospécifique dans les stratégies et l'allocation des ressources.

Les Documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DRSP) ouvrent un espace politique pour inclure les questions de genre dans l'analyse nationale de la pauvreté, les stratégies et le processus de consultation avec la société civile. Mais, à ce jour, les résultats sont mitigés.

Si le processus de consultation permet plus de transparence et de démocratie dans la formulation de politiques, le fait qu'un grand nombre de femmes des pays en développement travaillent dans des secteurs informels conduit à ce que leurs voix ne soient pas suffisamment entendues. Quant au fond, les questions relatives aux femmes ont eu tendance à être circonscrites dans des domaines de politique sociale, y compris la santé, la nutrition, l'éducation et le contrôle de la population, avec les hypothèses sous-jacentes habituelles selon lesquelles les femmes sont les bénéficiaires des changements plutôt que des agents économiques dynamiques.

Un audit genre portant sur 18 documents de stratégies de réduction de la pauvreté (dont 15 provisoires et 3 définitifs) a montré que moins de la moitié d'entre eux ont réalisé une analyse genre de la pauvreté. Ce même audit, souligne qu'une quantité moindre de ces documents a intégré le genre dans les stratégies et l'allocation des ressources.

La formulation des politiques de réduction de la pauvreté est souvent fondée sur une discrimination en faveur de l'homme « soutien de famille ». Par ailleurs, elle ne porte pas toujours sur une analyse du travail reproductif des femmes, véritable frein à leur participation économique.

A moins que l'on ne place les stratégies d'emploi sensibles au genre au cœur des DRSP, les moyens pour réduire la pauvreté demeurent limités. Dans nombre de pays, le fléchissement de l'élasticité de l'emploi, appelle à incorporer dans les stratégies de croissance l'accroissement de la création d'emploi.

Dans le cadre du paradigme de la centralité de l'emploi dans la réduction de la pauvreté, l'intégration du genre et la discrimination positive dans les stratégies d'emploi forment le lien essentiel entre croissance, emploi et réduction de la pauvreté.

1.4 Contester les idées reçues sur le genre dans le domaine politique

Le travail de l'OIT avec ses mandants a montré l'existence d'un engagement ferme à promouvoir l'égalité des sexes. Cependant, il existe de nombreux défis, idées reçues et obstacles qui empêchent les décideurs de concevoir des stratégies efficaces sensibles au genre.

Il convient de souligner certains des problèmes auxquels sont confrontés les décideurs dans leurs efforts pour promouvoir l'égalité de chances et de revenus dans le travail décent pour les hommes et les femmes.

1.4.1 La séparation de l'économique et du social : une scission inutile

Les décideurs et les planificateurs ne voient souvent pas les femmes pauvres, vulnérables et marginalisées comme des agents du changement social et du développement économique, mais plutôt comme ayant besoin d'assistance sociale.

Un obstacle fondamental à la conception d'interventions sensibles au genre est le cadre dans lequel la politique est conçue. Les décideurs et les planificateurs ne voient souvent pas les femmes pauvres, vulnérables et marginalisées comme des agents du changement social et du développement économique, mais plutôt comme ayant besoin d'assistance sociale. Il en découle de nombreuses implications.

D'abord, cela se reflète souvent dans la séparation institutionnelle de la politique économique et sociale, et une hiérarchie concomitante entre les ministères d'un gouvernement. Si les ministères du Travail sont souvent faibles et insuffisamment dotés en ressources, les ministères du Genre et des Affaires féminines ou du Bien-être social sont souvent encore plus marginalisés et ont peu d'influence sur les agendas politiques nationaux. Et pourtant, c'est principalement dans ces institutions que sont reléguées les interventions en vue de l'égalité. Les ministères plus puissants comme le Commerce, les Finances ou la Planification sont chargés de la conception de la politique macroéconomique, et les préoccupations liées à l'égalité de genre sont rarement intégrées dans ces institutions. Le manque de capacités pour effectuer l'analyse de genre dans ces institutions et ministères se traduit souvent par des politiques qui ne tiennent pas compte du genre et dont l'impact n'est pas sans connotation sexiste. En effet, leurs effets peuvent être profondément négatifs sur la réduction de la pauvreté et la vie des femmes en particulier.

La séparation entre l'économique et le social comporte des hypothèses de « retombées » selon lesquelles la politique cible les secteurs économiques perçus comme étant les plus solides, avec des avantages touchant au bout du compte les segments les plus vulnérables de la société, notamment les femmes marginalisées. En revanche, un cadre politique intégré dans un programme de Travail décent et l'approche des capacités établit qu'au lieu d'être un sous-produit de la croissance, les mesures de l'égalité sont instrumentales pour créer de nouvelles opportunités et la croissance. Dans un tel cadre, les décideurs n'ont plus à être aux prises avec des compromis perçus entre équité et efficacité, puisqu'il y a des liens synergétiques solides entre les deux. (Ces questions sont discutées plus en détail dans la note de synthèse sur les politiques économiques).

Le manque de capacités pour effectuer l'analyse de genre se traduit souvent par des politiques qui ne tiennent pas compte du genre et qui n'ont pas le même impact sur les femmes et les hommes.

1.4.2 L'égalité n'est pas un luxe

Selon ce paradigme de séparation de l'économique et du social, l'égalité est aisément perçue comme un luxe des pays à revenu élevé. Promouvoir des interventions pour l'égalité des chances dans l'emploi peut-être considéré comme coûteux et devoir attendre qu'une économie ait atteint une certaine envergure et un niveau de revenu avéré.

Un point de vue instrumentaliste de l'égalité, qui reconnaît son rôle dans l'atteinte d'autres objectifs de développement, permet aux décideurs de promouvoir une égalité qui entraîne des effets multiplicateurs eu égard à la réduction de la pauvreté et à la croissance économique. Les prestations sociales qui améliorent les capacités des femmes induisent des dividendes de développement considérables et s'avèrent particulièrement rentables.

Même les pays à faibles revenus peuvent se permettre des mesures visant à améliorer les capacités des femmes, étant donné que les coûts relatifs y sont moindres que dans les pays à revenus élevés. De telles mesures sont aussi souvent à forte intensité de main-d'œuvre, avec des retombées en termes de création d'emploi.

1.4.3 L'égalité n'est pas contreproductive

Pour les décideurs, il s'agit non seulement d'évaluer les coûts à court terme mais aussi d'avoir à l'esprit le plus long terme, plus difficile à mesurer, mais qui offre des avantages réels d'égalité, notamment l'allocation plus efficace de la main-d'œuvre, le plein-emploi du capital humain et la formation de capital pour la prochaine génération.

A côté de la perception de l'égalité comme un « luxe », il y a le point de vue selon lequel les mesures visant à accroître l'égalité dans l'emploi peuvent être contreproductives, à cause des coûts à court terme. Par exemple, un argument commun est que la protection de la maternité est coûteuse pour les employeurs, en particulier pour les plus petites entreprises, qui peuvent être réticentes à embaucher des employées femmes.

Cependant, les mesures de l'égalité sont un élément essentiel du travail décent puisqu'elles contribuent à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes dans le monde du travail.

Si les mesures en faveur de l'égalité peuvent être coûteuses à court terme ; à long terme elles créent des avantages pour la société et l'économie. A travers un dialogue tripartite, de nombreux pays ont trouvé des moyens de partager les coûts associés à de telles mesures.

Pour les décideurs, il s'agit non seulement d'évaluer les coûts à court terme de l'égalité mais aussi d'avoir à l'esprit le plus long terme, plus difficile à mesurer, mais qui offre des avantages réels tels que : l'allocation plus efficace de la main-d'œuvre, le plein-emploi du capital humain et sa formation pour la prochaine génération.

1.4.4 Approche intégrée contre approche propre à chaque sexe – une fausse dichotomie

Des stratégies intégrées et propres à chaque sexe peuvent être toutes deux requises, et peuvent se renforcer mutuellement.

Il est nécessaire que les questions d'égalité ne soient pas limitées à un seul ministère ou une seule agence, mais intégrées dans l'ensemble des principaux départements qui élaborent les politiques. De même qu'il est important de relever que l'adoption de l'approche intégrée ne

dispense pas de la nécessité d'interventions propres à chaque sexe et de traiter la discrimination directe et indirecte par le biais des politiques et programmes ciblés.

Des stratégies intégrées et propres à chaque sexe peuvent être toutes deux requises, et peuvent se renforcer mutuellement. Cela est particulièrement justifié dans des contextes où sévit une grave discrimination et où d'importants obstacles socioculturels s'opposent à la participation économique des femmes à la vie publique.

L'approche « dans l'un ou l'autre des cas » est généralement inappropriée, pour l'une des deux raisons suivantes : (1) les interventions visant spécifiquement les femmes qui ne sont pas intégrées dans les politiques et programmes peuvent les marginaliser, et (2) une approche purement intégrée ne traite pas systématiquement les lacunes spécifiques auxquelles se heurtent les femmes dans l'accès à l'information, aux services et aux ressources productives – en particulier les groupes de femmes vulnérables victimes de discrimination.

1.4.5 Comprendre la nature structurelle de l'inégalité des sexes

Une question clé touchant chaque domaine politique est la corrélation entre le travail rémunéré et non rémunéré des femmes.

L'élaboration d'une politique qui tienne compte de la dimension de genre requiert davantage de s'assurer que les femmes sont incluses dans les textes des documents de politique ou que des données ventilées sont utilisées, bien que ces éléments soient importants.

Elle fait appel à une analyse rigoureuse des inégalités structurelles existantes telles que : les rôles reproductifs et les charges de travail des femmes, leur accès limité aux ressources productives et aux chances d'emploi, et les autres formes de discrimination directe ou indirecte. Une question clé, touchant chaque domaine politique, est la corrélation entre le travail rémunéré et non rémunéré des femmes. Les politiques qui ne reconnaissent pas cette corrélation ont pour effet d'intensifier le travail féminin dans la mesure où les femmes se battent pour concilier leurs responsabilités familiales et la nécessité de gagner un revenu.

Rendre le travail non marchand visible et lui donner une valeur économique pour qu'il puisse être intégré dans les comptes nationaux est une mesure importante de l'élaboration de politiques plus sensibles au genre.

L'analyse de ces obstacles structurels permet de comprendre comment les politiques auront des impacts différents sur les hommes et les femmes. Mieux, elle aide à identifier des points d'entrée pour améliorer l'égalité de genre et changer de priorités politiques. Ce type d'analyse requiert des données fiables qui peuvent éclairer les politiques, mais compte tenu de la nature du travail des femmes, qu'il soit rémunéré ou non rémunéré, il est souvent difficile d'obtenir des informations exactes. La segmentation du marché du travail est apparente dans toutes les économies, nombre de femmes étant concentrées dans les secteurs « invisibles » faiblement rémunérés et peu productifs, en particulier dans l'économie informelle. Les activités non marchandes des femmes qui contribuent à la reproduction de la main-d'œuvre sont encore moins reconnues. Rendre ce travail visible et lui donner

une valeur économique pour qu'il puisse être intégré dans les comptes nationaux est une mesure importante de l'élaboration de politiques plus sensibles au genre. (Voir dans la note de synthèse « Economie » les enquêtes sur l'utilisation du temps).

Les modèles économiques orthodoxes présument que le comportement de l'individu est rationnel, mû par ses intérêts personnels et orienté vers le marché.

Ces modèles ne reconnaissent pas les différences fondées sur le sexe, les stéréotypes sexistes, la classe, la race, ou les rapports de force inégaux qui existent au sein du ménage, sur le marché du travail et dans l'économie au sens large.

Une question connexe est que les cadres dans lesquels sont conçues les politiques peuvent limiter l'élaboration de stratégies sensibles au genre efficaces. Par exemple, les modèles économiques orthodoxes présument que le comportement de l'individu est rationnel, mû par ses intérêts personnels et orienté vers le marché. Ces modèles ne reconnaissent pas les différences fondées sur le sexe, les stéréotypes sexistes, la classe, la race, ou les rapports de force inégaux qui existent au sein du ménage, sur le marché du travail et dans l'économie au sens large.

Les politiques fondées sur ces modèles peuvent avoir des conséquences très négatives pour les secteurs les plus pauvres et les plus marginalisés de la société, surtout les femmes. Même les efforts ciblant les pauvres, tels que les stratégies de croissance en faveur des pauvres, ont du mal à conceptualiser les questions de genre et doivent faire de plus grands efforts pour différencier les pauvres, en particulier par sexe. Bien que la pauvreté soit multidimensionnelle, les stratégies en faveur des pauvres ont tendance à la mesurer en fonction du niveau de revenu des ménages. Ce qui n'est d'aucune utilité pour désagréger la dynamique de genre au sein du ménage ou évaluer comment les femmes contribuent à la croissance économique. Il faut une conception plus large de la pauvreté, par exemple dans un cadre de capacités.

1.4.6 Développer des indicateurs pour identifier les disparités de genre et mesurer les progrès

L'un des défis persistant qui empêchent les décideurs de concevoir des stratégies efficaces qui tiennent compte du genre est la question de l'élaboration et l'utilisation de données ventilées par sexe et du développement d'indicateurs. En effet, les mesures sensibles à la dimension de genre sont cruciales pour renforcer les arguments en faveur de la prise en compte de l'(in)égalité de genre pour permettre de meilleures planifications et actions.

Mesurer le changement signifie suivre dans quelle mesure et de quelle manière les changements se produisent au fil du temps. Dans une perspective de genre, les mesures du changement peuvent traiter les transformations des rapports entre les hommes et les femmes, les modifications pour les femmes et les hommes des résultats d'une politique, d'un programme ou d'une activité donnée, ou l'évolution du statut ou de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne une question particulière telle que les niveaux de pauvreté ou de participation économique.

Si les techniques de mesure et les données restent limitées et mal utilisées, il sera difficile de savoir si les efforts actuels sont sur la bonne voie pour atteindre les objectifs d'égalité de genre. En effet, certains aspects de l'(in) égalité de genre sont difficiles à définir, par exemple les dimensions de genre de la pauvreté ou l'autonomisation des femmes, et certains sont des questions sensibles, comme la violence basée sur le genre. Pour saisir la nature multidimensionnelle et de genre de la pauvreté, les indicateurs doivent aller au-delà du revenu et de la consommation. Des indicateurs différenciés par sexe aux niveaux national, régional et international permettent

de faire des comparaisons de l'égalité de genre entre les pays et les régions, en traduisant des données complexes en des messages accessibles concernant les réalisations et les lacunes. L'accent mis sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans l'Objectif du millénaire pour le développement (OMD) 3 est un fait saillant en ce qui concerne l'importance de l'égalité de genre pour le développement humain. De surcroît, il y a des initiatives importantes dans l'adaptation des indicateurs internationaux, telles que l'Indice de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique. L'utilité d'un tel indice réside dans sa capacité à indiquer les changements de statut et de rôles des africaines et africains au fil du temps.

1.4.7 Relativisme culturel contre droits de l'homme universels

Le relativisme culturel est le principe selon lequel les croyances et les activités d'un individu doivent être comprises en relation avec sa propre culture.

La pensée qui sous-tend l'idée des droits de l'homme universels est qu'ils sont inaliénables et qu'ils fixent des normes universelles qui ne permettent pas de violations fondées sur la culture, la tradition, la religion ou tout autre facteur politique, économique ou social. Les droits de l'homme sont indissociables, interdépendants et intimement liés. Leur mise en œuvre ne peut donner lieu à aucune sélectivité.

En raison de l'acceptation globale de l'importance de l'égalité de genre, l'argument en faveur du relativisme culturel est rarement utilisé de façon explicite. Toutefois, dans de nombreuses communautés, l'idée fait son apparition sous forme de barrières socioculturelles. Il est important de relever que changer les points de vue et les valeurs traditionnels qui relèguent les femmes au statut inférieur (et peuvent même confiner beaucoup d'entre elles dans leurs foyers) prend du temps et doit être traité avec soin et prudence par le biais de politiques et programmes. La sensibilisation sur l'universalité des droits de l'homme est d'un intérêt capital.

La plupart des états ont mis en place des cadres juridiques et des mécanismes institutionnels pour la mise en œuvre et le suivi des droits de l'homme, tels que l'égalité de genre; mais pour changer les pratiques culturelles il faut beaucoup plus de temps. Changer les relations de genre à long terme exigera, en particulier, de la part des partenaires sociaux des campagnes de sensibilisation et de mobilisation de la société civile.

Dans certains cas, ce ne sont pas les arguments fondés sur les droits qui l'emportent chez les sceptiques, mais les arguments plus économiques, fondés sur les théories du capital humain et les avantages que peuvent en tirer les familles et les communautés.

PARTIE 2 LISTE DE CONTRÔLE DES POLITIQUES D'EMPLOI

Cette partie s'articule autour des cinq premiers des six domaines d'action énumérés dans le 'Document de vision'. Pour chaque domaine d'action, des questions clés sur l'égalité de genre sont évoquées dans la colonne de gauche. Dans la colonne de droite, quelques pistes sont fournies sur la formulation de politiques sensibles au genre.

Les questions de genre traitent des deux aspects suivants :

(a) pour chaque domaine d'action, quelles sont les inégalités structurelles existant entre les hommes et les femmes ?

(b) quels outils, stratégies et réponses peut-on déployer pour faire face à ces enjeux ?

Il est à noter que, le cas échéant, nous signalons (a) les notes de synthèse (PB01 – PB12) connexes lorsqu'il en existe, et (b) les dix éléments clés correspondants de l'Agenda global pour l'emploi (GEA).⁵⁸

Principaux domaines d'action

A. Politiques économiques visant à développer l'emploi (aspects liés à la demande)

1. Politiques macroéconomiques
2. Politiques financières
3. Climat/politique de l'investissement, y compris en matière d'infrastructure
4. Commerce, intégration régionale
5. Politiques sectorielles : industrie, services, agriculture, environnement
6. Mobilité de la main-d'œuvre/migration
7. Intensité d'emploi de la croissance

B. Compétences et employabilité

1. Politiques et systèmes de formation
2. Compétences relatives à l'évolution technologique
3. Services de l'emploi : développement et réforme
4. Amélioration de l'accès à la formation et à l'emploi

C. Développement de l'entreprise

1. Cadre politique et réglementaire : thèmes nationaux et transversaux
2. Amélioration des chaînes de valeur
3. Développement économique local
4. Promotion de bonnes pratiques sur le lieu de travail
5. Ciblage de groupes d'entreprises et d'entrepreneurs

D. Institutions et politiques du marché du travail

1. Institutions et politiques y compris en matière de salaires
2. Politiques d'ajustement du marché du travail
3. Politiques passives et actives du marché du travail
4. Services de l'emploi
5. Relations professionnelles

E. Gouvernance, autonomisation et capital organique

1. Représentation et sensibilisation
2. Liberté syndicale/négociation collective
3. Renforcement institutionnel
4. Dialogue social

F. Protection sociale

A : Politiques économiques visant à développer l'emploi (aspects liés à la demande)

Policy Briefs : 01, 02, 03, 04

Éléments clés du GEA - 1, 2, 3, 4, 5, 10

A1 : Politiques économiques

Questions clés sur l'égalité de genre

Les modèles économiques classiques sont fondés sur un comportement rationnel, intéressé, et axé sur le marché. Ils ne tiennent compte ni de l'inégalité des rapports de pouvoir, ni de la division du travail en fonction du sexe au sein des ménages, du marché du travail et de l'économie. Ils donnent lieu à des politiques insensibles au genre dont l'impact sur les deux sexes n'est pas neutre.

Les politiques macroéconomiques ne tiennent pas compte de la nature structurelle des inégalités qui empêchent les femmes pauvres et marginalisées de profiter d'opportunités permettant d'améliorer les revenus et l'emploi, notamment en raison d'un accès limité aux ressources productives, aux terres, à la richesse, au capital, à l'information, à l'emploi, aux réseaux et à la technologie.

Ces politiques n'intègrent pas les liens entre le travail productif et reproductif. Cela entraîne une intensification du travail des femmes qui se battent pour assumer en même temps leurs responsabilités familiales et le besoin de gagner de l'argent.

Alors qu'il joue un rôle essentiel dans la reproduction de la main-d'œuvre, le travail non rémunéré des femmes n'est pas considéré comme ayant une valeur économique.

Les systèmes de comptabilité nationale ne tiennent pas compte de nombreux biens et services produits par les femmes, notamment : le travail domestique, le travail bénévole, les cultures vivrières et l'économie informelle.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Le modèle économique doit tenir compte de la division sexuelle du travail et de l'inégalité des rapports de pouvoir au sein du marché du travail et ménages.

La formulation de politiques doit comprendre une analyse de genre afin d'examiner les inégalités structurelles existantes et la discrimination directe ou indirecte en matière d'accès aux ressources productives.

Des outils de budgétisation sensible au genre ont été mis au point pour examiner l'impact différentiel des allocations budgétaires nationales sur les femmes et les hommes. Ils sont d'un apport important pour la formulation de politiques et de budgets sensibles au genre.

La compréhension du rapport entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré des femmes est un point de départ capital pour la formulation de politiques. La valeur économique du travail non rémunéré des femmes n'est pas prise en compte, alors que ces dernières contribuent énormément au PIB global grâce à l'apport de leur travail reproductif, bénévole et communautaire.

Dans de nombreux pays, les enquêtes sur l'emploi du temps permettent d'assigner une valeur monétaire au travail non rémunéré des femmes, contribuant ainsi à la collecte de données sur l'économie des soins. Des tentatives sont déployées pour intégrer les données des enquêtes sur l'emploi du temps aux Systèmes de comptabilité nationale.

La réduction des infrastructures et des services publics touchent les femmes de manière disproportionnée, car ce sont elles qui sont appelées à joindre les deux bouts au niveau des familles et des ménages.

Les politiques macroéconomiques sont décidées au sein de ministères puissants (Commerce, Finance, etc.) recourant peu à l'analyse de genre.

Au niveau de la formulation de politiques, les hommes sont souvent considérés comme le principal soutien de famille et les revenus apportés par les femmes sont présumés secondaires et de moindre importance. Les femmes sont sous-représentées dans le dialogue sur les priorités et stratégies macroéconomiques telles que les DSRP. Même si le DSRP exige des consultations élargies de la société civile, les voix des femmes sont guère entendues lors de la formulation des priorités macroéconomiques pouvant leur bénéficier car, concentrées dans l'économie informelle, elles sont peu organisées et peu représentées.

Des politiques monétaires et fiscales strictes entraînent souvent une dérive déflationniste (croissance lente et chômage élevé) qui nuit davantage aux femmes qu'aux hommes. L'austérité fiscale qui considère les déficits budgétaires comme une source d'inflation mène à des réductions des dépenses publiques dont l'effet négatif sur les femmes est disproportionné en raison de la division du travail selon le sexe au sein des ménages.

En accordant la priorité aux domaines offrant des avantages économiques et sociaux aux femmes – par exemple le développement des infrastructures telles que les routes, l'assainissement, la santé, l'eau potable, l'éducation, la garde d'enfants – les budgets nationaux peuvent beaucoup contribuer à réduire le fardeau domestique des femmes.

Les stratégies fondées sur un Etat minimaliste nuisent aux femmes. L'Etat tient un rôle critique dans le processus de développement, notamment par le biais de : l'allocation des ressources, la mise en place des infrastructures, l'éducation, la formation, la promotion de certains secteurs, la normalisation du travail, la régulation des flux de capitaux pour éviter la volatilité et le déploiement de stratégies actives pour le marché du travail.

Certains ministères clés (Commerce, Finances, etc.) ont besoin de renforcer leurs capacités en matière d'analyse de genre.

La collecte de données ventilées par sexe est une étape particulièrement vitale pour la formulation des politiques.

Des efforts doivent être faits pour renforcer le dialogue et accroître la représentation des femmes au niveau de la formulation de stratégies macroéconomiques. L'organisation de l'économie informelle est particulièrement importante, car les femmes y sont souvent concentrées dans les secteurs les moins protégés, les moins visibles et les plus vulnérables.

Les femmes pourraient bénéficier d'un recentrage permettant de réduire l'attention excessive accordée à l'inflation et de se focaliser davantage sur des objectifs équitables pour les deux sexes, tels que la génération d'emplois et l'investissement ciblant les secteurs stratégiques pour relancer la productivité.

A2 : Politiques financières

Questions clés sur l'égalité de genre

Les politiques financières sont généralement profondément ancrées dans la pensée économique néolibérale qui prône le ciblage de l'inflation, la privatisation et la réduction minimale des dépenses publiques comme voie menant à la croissance économique. Les coûts d'une telle stratégie en termes d'emploi peuvent être élevés, sapant ainsi les efforts de réduction de la pauvreté.

Politiques fiscales

La fiscalité directe (par opposition à la fiscalité indirecte) tend à bénéficier plus directement aux pauvres et aux femmes.

La taxation des produits et services de base au moyen de la TVA et d'autres taxes a un impact négatif disproportionné sur les pauvres, notamment sur les femmes.

L'absence d'abattements fiscaux pour couvrir les coûts sociaux des femmes qui intègrent le marché du travail (garde d'enfants, etc.) peut décourager leur participation.

Un régime fiscal qui pénalise le conjoint qui gagne moins d'argent peut rebuter les femmes à intégrer le marché du travail.

Un taux d'imposition élevé n'encourage pas les opérateurs de l'économie informelle à déclarer leurs activités.

La taxation (fiscale) et les transferts de revenus sont des mécanismes de redistribution très importants pour les femmes, dans un contexte où elles portent le fardeau de l'économie des soins.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Souvent, les politiques ciblant l'inflation et la croissance économique ne génèrent pas assez d'emplois pour réduire la pauvreté. Les stratégies de croissance en faveur des pauvres (CFP) peuvent permettre aux femmes démunies de devenir à la fois des actrices et des bénéficiaires de la croissance économique. Les politiques de CFP sont particulièrement efficaces lorsqu'elles allient des mesures visant une plus grande égalité aux niveaux suivants : emploi, éducation et formation, accès aux ressources productives et promotion d'un pouvoir de négociation accru au sein du ménage.

Politiques fiscales

Les régimes d'imposition progressifs offrent plus d'avantages aux femmes pauvres que l'imposition à taux unique.

L'exemption de la TVA pour les produits et services de base aide les pauvres et les femmes.

Les abattements fiscaux liés aux régimes d'épargne-retraite doivent tenir compte des disparités dans la participation des hommes et des femmes au marché du travail ainsi que des périodes au cours desquelles les femmes sont absentes du marché du travail en raison des maternités et des soins aux enfants.

Les plans de développement du secteur fiscal et financier doivent tenir compte des objectifs de développement sociaux et intégrer la dimension genre dans l'allocation et la mobilisation des ressources financières internes pour le développement économique et social.

L'amnistie fiscale et d'autres mesures d'incitation pourraient favoriser la déclaration des entreprises informelles, y compris celles des femmes.

Budgets nationaux

La réduction des services sociaux font porter le fardeau des charges aux ménages et surtout aux femmes.

La privatisation peut entraîner une intensification du travail reproductif des femmes, notamment en matière de santé et de transport.

L'imposition de frais d'utilisation des services publics peut renforcer l'inégalité de genre, dans la mesure où les femmes sont généralement les principales responsables des besoins des ménages liés à la santé et à l'éducation.

Les femmes subissent le contrecoup du service de la dette nationale à cause des réductions des subventions et des biens et services publics qui entraînent une augmentation de leur charge de travail domestique.

La réduction des dépenses publiques liées aux infrastructures (eau potable, assainissement, routes, transport) affecte davantage les femmes que les hommes.

Généralement, il y a peu de consultation publique en vue de déterminer les allocations budgétaires. Lorsque de telles consultations existent, les femmes ne sont pas forcément présentes dans des secteurs organisés qui leur permettrait d'avoir une voix et une représentation.

L'analyse de genre est rarement utilisée pour examiner les impacts différentiels des allocations budgétaires sur les femmes et les hommes.

Budgets nationaux

Les budgets nationaux sont habituellement étroitement ciblés sur des objectifs monétaires et financiers.

Les budgets nationaux devraient tenir compte des objectifs de développement, y compris l'égalité de genre (budgétisation sensible au genre) et non pas uniquement des objectifs monétaires et financiers.

La budgétisation sensible au genre fournit des outils pour analyser les impacts différents des allocations de ressources nationales et locales sur les hommes et les femmes ; on s'en sert de plus en plus pour formuler des allocations budgétaires plus transparentes et tenant mieux compte de la dimension genre.

En vue de réduire l'inégalité de genre en ce qui concerne l'allocation des ressources publiques, l'analyse de genre doit intervenir dans la mobilisation des fonds, la planification et la révision des dépenses ainsi que la prestation des biens et services essentiels au public.

La participation de la société civile à l'examen des dépenses qui relie l'allocation des ressources aux objectifs globaux en matière de développement peut avoir un impact bénéfique important pour les pauvres et les femmes.

Les audits budgétaires sensibles au genre permettent de déterminer les groupes qui tirent avantage des politiques fiscales et d'identifier d'éventuelles pratiques pénalisant les pauvres et les défavorisés.

Des consultations élargies au moment de la formulation des politiques financières permettront de renforcer la transparence, la démocratie et la voix des femmes.

A3 : Climat/politique de l'investissement, y compris en matière d'infrastructure

Questions clés sur l'égalité de genre

Généralement l'emploi des femmes croît de pair avec l'expansion du commerce. Le commerce peut permettre aux femmes de participer au marché du travail, mais il a un impact négatif sur le temps libre et l'économie de reproduction.

Il faudra peut-être choisir entre les nouvelles opportunités d'emploi et la qualité des emplois générés par le renforcement des investissements.

Le travail des femmes attire particulièrement l'investissement direct étranger (IDE), en raison des salaires féminins plus faibles et de la probabilité moins forte qu'elles s'organisent en syndicat. Le rapport entre le commerce équitable et l'égalité des salaires fait actuellement débat. Seguino argue que l'IDE est attiré par les bas salaires féminins et accentue les écarts de salaires entre hommes et femmes. La concurrence entre les pays à bas salaires pour attirer le commerce et l'investissement réduirait le pouvoir de négociation des femmes. Par contre, la Banque mondiale allègue que l'expansion du commerce favorise l'égalité.

La concurrence mondiale, les efforts visant à attirer l'IDE et à élargir le commerce peuvent compromettre les normes fondamentales du travail telles que la liberté d'association et l'égalité des salaires.

Les femmes peuvent être concentrées dans des secteurs où le capital est volatil et hautement mobile.

Les femmes ne pourront pas tirer profit du renforcement des investissements et du commerce en raison (a) des a priori fondés sur le sexe leur interdisant certains marchés, et (b) du manque d'accès aux ressources productives, dont notamment le crédit.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Les incitations visant à attirer l'IDE ne doivent pas compromettre les normes fondamentales du travail, notamment : la liberté d'association, l'égalité des salaires et la non-discrimination.

Des efforts sont nécessaires pour s'assurer que des opportunités sont offertes aux femmes lors de l'ouverture de nouveaux marchés et qu'elles ne seront pas exclues sous prétexte qu'elles sont de petits opérateurs.

Les femmes ont besoin de renforcer leurs compétences pour faire face aux exigences de l'IDE, et en cas de perte d'emploi due à la fuite des capitaux.

Les politiques doivent tenir compte des contraintes liées au genre telles que la garde des enfants et les responsabilités domestiques pour permettre aux femmes de profiter des nouvelles opportunités générées par l'expansion du commerce.

Les Etats doivent reconnaître l'évolution des relations d'emploi issues des nouvelles structures de production. Le droit du travail doit pouvoir s'adapter à de nouvelles définitions du terme « travailleurs » pour que les plus vulnérables, particulièrement les femmes, soient pris en compte par le code du travail.

Les Etats doivent pouvoir fournir un cadre de réglementation de l'investissement qui prend en charge l'essor des relations d'emploi triangulaires et des sous-traitances en série. Ils ont un rôle important à jouer dans la détermination des responsables des salaires, des conditions de travail et de la protection sociale au sein des chaînes de valeurs mondiales.

Le fardeau des responsabilités familiales et du travail non rémunéré des femmes les empêche de profiter des opportunités d'emploi et de revenus générées par l'expansion du commerce.

La libéralisation du commerce peut renforcer la ségrégation liée au genre sur le marché du travail.

Alors que les opportunités de travail indépendant augmentent avec le renforcement du commerce, dans certains cas, les travailleurs salariés déguisés sont rendus responsables des coûts de production et des coûts non salariaux alors qu'ils dépendent d'un entrepreneur ou d'un fournisseur. La portée du droit du travail peut être trop limitée pour tenir compte de ce type de travailleurs.

L'évolution des structures de production a fortement affecté les femmes. L'essor de la sous-traitance et du travail à domicile a placé les femmes au plus bas des chaînes de valeurs mondiales. Des réseaux complexes de sous-traitance rendent difficile l'identification des sociétés responsables des salaires et des conditions de travail.

Les Etats doivent mettre au point des politiques pour prendre en charge les travailleurs à domicile, souvent laissés sans protection dans le code du travail. Ces politiques doivent comprendre des stratégies de protection sociale, d'organisation et de représentation, ainsi que le contrôle des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail.

Les Etats ne doivent pas adopter une attitude déterministe envers la libéralisation du commerce. Il existe souvent une marge de manœuvre permettant de façonner des relations commerciales à travers des alliances stratégiques et des négociations avec les partenaires sociaux. Il peut exister des possibilités d'attirer l'IDE grâce au respect des normes du travail (par ex. le programme d'amélioration des usines « Better Factories » au Cambodge après l'AMF).

A4 : Commerce, intégration régionale, politiques sectorielles

Questions clés sur l'égalité de genre

Les femmes sont souvent concentrées dans les secteurs axés sur la fabrication et l'exportation. Les tendances font ressortir, qu'au fur et à mesure que les conditions et la technologie s'améliorent (particulièrement dans les Zones Franches d'Exportation), il y a une substitution de la main-d'œuvre féminine par une main-d'œuvre masculine.

L'IDE est particulièrement attiré par la main-d'œuvre féminine, avec un bilan mitigé en matière de croissance de l'emploi des femmes : une certaine autonomisation, notamment au niveau des ménages, mais, parallèlement, de mauvaises conditions de travail, un manque de représentation, des salaires faibles et des emplois précaires.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Comme nous l'avons mentionné plus haut, Les Etats doivent déployer des mesures d'encouragement de l'IDE, mais sans compromettre les normes fondamentales du travail.

Les Etats doivent jouer un rôle dans la régulation des flux de capitaux afin d'éviter la volatilité et la fuite des capitaux et protéger l'économie nationale. En fonction des situations, une stratégie mixte alliant libéralisation et protection est souvent nécessaire. La réglementation de l'IDE permet de rééquilibrer le pouvoir de négociation des travailleurs et favoriser la productivité si les sociétés comptent moins sur la faiblesse des salaires pour leur conférer un avantage compétitif.

La libéralisation du commerce peut affaiblir le rôle de l'Etat et sa capacité à faire respecter les normes du travail, notamment en matière d'égalité des sexes.

La libéralisation du commerce et la concurrence mondiale peuvent favoriser l'informalisation du travail.

Le commerce international attire plus de femmes (activités d'exportation) mais parfois au prix d'un déclin de leur rôle dans l'économie et la production alimentaire locales.

Une précarisation grave de l'emploi, typique de la situation d'après l'accord multifibres (AMF) : forts taux de chômage féminin et délocalisation suite à la baisse des salaires.

Une concurrence déloyale entre les agriculteurs des pays en voie de développement, y compris les femmes, et les agriculteurs fortement subventionnés des pays développés, entraînant la baisse des cours mondiaux des produits agricoles et l'appauvrissement des zones rurales des pays en voie de développement.

Au niveau des petites et moyennes entreprises (PME), la concurrence accrue des produits importés à bas prix peut menacer la viabilité des entreprises dirigées par des femmes.

Le rôle croissant des sociétés multinationales (SMN) dans l'agro-alimentaire pose aux paysannes de sérieux problèmes de subsistance et de survie, car les femmes dominent la production alimentaire dans de nombreux pays. En outre, la privatisation et les cultures de rente destinées à l'exportation ont un impact sur l'accès des femmes aux terres.

Le fardeau de l'adaptation aux chocs économiques et aux bouleversements résultant de la libéralisation du commerce est porté par les femmes.

Le manque de temps, l'accès limité aux ressources productives et le travail de reproduction non rémunéré limitent la capacité des femmes à profiter des nouvelles opportunités générées par l'expansion du commerce.

Pour les secteurs qui ne sont pas compétitifs sur l'échiquier mondial, les Etats doivent s'assurer que les femmes, et pas seulement les hommes, bénéficient d'un recyclage adéquat (par ex. le secteur des textiles après l'AMF). Les femmes œuvrant dans ces secteurs doivent être ciblées par des politiques actives du marché du travail, à l'instar des secteurs en déclin dominés par les hommes tels que le transport maritime et les mines.

Les politiques doivent tenir compte de l'impact différencié de genre des politiques commerciales et de la façon dont elles interagissent avec la discrimination existante sur le marché du travail et l'accès aux ressources productives. Il existe une gamme d'outils sur l'impact du commerce qui permettent d'analyser ses effets sur l'égalité de genre, l'environnement, etc.

La promotion des secteurs spécifiques, ayant un fort potentiel d'exportation, doit être soutenue par des politiques fiscales et financières liées aux objectifs sociaux, notamment une plus grande égalité de genre.

A5 : Politiques sectorielles : industrie, services, agriculture, environnement

Questions clés sur l'égalité de genre

Les femmes sont concentrées dans les secteurs de l'agriculture et des services, mais l'accès limité aux ressources productives limite à la fois leur productivité et leur rendement. Beaucoup d'emplois du secteur des services accusent de sérieux déficits de travail décent, et certains types de travail, tels que le travail domestique, peuvent ne pas être couverts par le code du travail. Même dans des domaines qualifiés comme les soins infirmiers, le prestige, les salaires et les conditions de travail laissent souvent à désirer.

Le travail des femmes dans certains de ces secteurs n'est pas associé à une valeur monétaire, de sorte que leur apport à l'économie est sous-évalué, notamment au niveau de l'agriculture de subsistance et des services.

La ségrégation professionnelle est monnaie courante dans tous ces secteurs, ce qui limite les choix et les possibilités des femmes en matière d'emploi.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

L'accès des femmes aux ressources productives telles que la terre, le crédit, etc., peut augmenter la productivité et la croissance économique, particulièrement dans le secteur agricole.

Les Etats doivent élargir les cadres réglementaires et le code du travail pour combler les vides en matière de protection des travailleurs ; les femmes sont souvent concentrées dans des secteurs ne bénéficiant d'aucune protection dans le cadre de ce code

Dans tous ces secteurs, les politiques devraient faire l'analyse de la ségrégation liée au genre et de l'impact des responsabilités familiales des femmes sur leurs possibilités en matière d'emploi.

Les interventions dans le secteur de l'agriculture doivent tenir compte du rôle des femmes dans l'approvisionnement en denrées alimentaires.

La ségrégation professionnelle doit être prise en charge grâce à des mesures de grande envergure comme les efforts pour atteindre l'égalité des salaires, la réforme des structures d'enseignement et de formation en vue de favoriser l'équilibre entre les sexes, les incitations à la scolarisation des filles, la sensibilisation du public pour encourager les femmes à choisir des métiers non traditionnels, etc.

A6 : Mobilité de la main-d'œuvre/migration [Note de synthèse 04]

Questions clés sur l'égalité de genre

La migration se féminise de plus en plus (les femmes représentent près de la moitié des migrants temporaires), souvent en raison du taux de chômage élevé et de la discrimination sur le marché du travail de leur pays d'origine.

Les femmes peu qualifiées sont particulièrement demandeuses dans les secteurs du travail domestique, du divertissement et dans d'autres domaines sans protection. Toutefois, pour certaines migrantes qualifiées, la déqualification pose problème, car elles acceptent un travail qui n'est pas en adéquation avec leur niveau de qualification et d'expérience.

La migration facilite une plus grande participation des femmes au marché du travail. Toutefois, dans les pays à revenu élevé, la prise en charge des responsabilités de soins par les femmes migrantes conduit à leur vulnérabilité, ainsi que celles des enfants et autres membres de la famille qu'elles laissent derrière elles.

Les pays de départ comptent souvent sur la seule migration temporaire pour résoudre les problèmes de chômage, notamment des femmes.

Les transferts des migrants commencent à dépasser l'IDE et constituent une source importante de devises. Il a été constaté de manière empirique que les femmes envoient plus d'argent au pays. Des transferts élevés ne doivent pas entraîner un laisser-aller concernant les responsabilités de l'Etat en matière de création d'emplois sensible au genre.

Il y a peu de liens entre les transferts des migrants et les investissements productifs dans les pays d'origine. Les faits semblent montrer que les femmes ont plutôt ten-

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Les pays d'accueil doivent permettre la liberté de mouvement, assurer la protection du code du travail pour les métiers non protégés, encourager l'organisation des femmes migrantes, appliquer les contrats, offrir le droit à la sécurité sociale, établir des accords bilatéraux et faciliter l'utilisation de systèmes de transfert de fonds sûrs et efficaces.

Les pays de départ doivent s'attaquer aux causes profondes de la migration des femmes peu qualifiées afin d'en faire un vrai choix ; et, d'encourager le retour de celles qui sont déjà parties. Parmi les causes profondes, on compte la pauvreté, la discrimination sur le marché du travail, le fort taux de chômage féminin, le faible niveau de compétence et la discrimination en matière d'accès aux ressources productives. Les pays de départ doivent mettre au point des politiques d'emploi sensibles au genre plutôt que de compter sur la migration pour résoudre leurs problèmes de chômage.

Les pays de départ doivent offrir des incitations et d'autres formes de soutien aux migrants de retour afin de permettre leur réintégration économique et sociale. Des informations et des incitations en matière de développement de l'entreprise, d'amélioration des compétences et d'utilisation productive des transferts de fonds sont essentielles.

La formation avant le départ doit comprendre des stratégies d'investissement des transferts d'argent de façon productive et pas seulement pour la consommation.

Les transferts sociaux – les idées, les compétences et les expériences générées par l'expérience de la migration – peuvent

dance à dépenser l'argent des transferts sur le bien-être familial. (Ce qui, à long terme, peut être considéré comme un investissement en capital humain.)

La migration entraîne une fuite des cerveaux et un coût social pour les communautés d'origine, notamment à cause de la perte de femmes qualifiées travaillant dans des secteurs traditionnellement féminins tels que la santé et l'éducation. Il en résulte une détérioration des services offerts aux femmes dans les pays en voie de développement, avec une intensification de leur fardeau de soins domestiques, ce qui nuit aux stratégies de réduction de la pauvreté.

Tableau mitigé : une plus grande autonomisation et une indépendance économique pour de nombreuses femmes migrantes, mais aussi un niveau élevé de vulnérabilité y compris (en raison du statut irrégulier) l'absence de protection par le code du travail, des pratiques de recrutement relevant de l'exploitation, peu de protection sociale, des problèmes de race et de classe, et des risques de trafic.

constituer un moyen important de transformation des relations de genre lorsque les femmes rentrent dans leur communauté d'origine. Il faut mettre en place des politiques pour renforcer ce genre de transferts.

Les stratégies de co-développement permettent aux pays d'accueil de combler leurs besoins de main-d'œuvre sans compromettre les droits de la personne et les normes du travail, et aux pays de départ d'éviter de recourir à la migration pour résoudre leurs problèmes de chômage et de pauvreté, notamment chez les femmes peu qualifiées.

Relier les OMD et le DSRP aux politiques en matière de migration peut permettre de réduire le recrutement dans les secteurs à risque dans les pays à faible revenu, tels que la santé et l'éducation.

Des politiques bien réglementées en matière de migration sont essentielles pour s'assurer que la situation profite également aux pays de départ et d'accueil. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre fournit des directives en matière de réglementation.

la scolarisation des enfants, d'améliorer la nutrition et la santé, de faire baisser le taux de mortalité infantile, ainsi que le nombre de naissances. Chacun de ces facteurs a un impact favorable sur le revenu par personne, le développement et la formation du capital humain pour l'avenir.

Selon des recherches menées dans le cadre du programme KILM, en moyenne, les élasticités de l'emploi par rapport à la croissance ont progressé davantage chez les femmes que chez les hommes. Comme raisons possibles on peut citer : les taux de rattrapage des femmes en termes de participation au marché du travail, une plus grande sensibilité de l'emploi des femmes à la croissance économique avec le corollaire que les femmes souffrent davantage que les hommes en cas de ralentissement économique, ou le fait que les femmes occupent des emplois à plus faible productivité et à plus faible salaire.

Les données de la recherche indiquent que les femmes ont réalisé des gains dans les secteurs de la production axée sur l'exportation et les services, même si la qualité des emplois est faible. Dans les pays nouvellement industrialisés, les femmes sont des acteurs économiques importants dans ces secteurs. L'IDE est attiré par la main-d'œuvre féminine, en partie en raison de la faiblesse des salaires, du moindre potentiel d'organisation et des contraintes liées au genre. Là où les emplois évoluent vers un travail plus qualifié, comme dans certaines Zones Franches d'Exportation, les hommes ont tendance à remplacer les femmes.

De nombreuses études démontrent que l'inégalité de genre nuit à la croissance économique. Remettre des ressources productives aux femmes permet d'augmenter, directement et indirectement, la productivité et le rendement par le biais de la formation de futur capital humain.

Les femmes peuvent être exclues ou s'exclure elles-mêmes des programmes de développement d'infrastructure et de

Parmi les éléments importants pour l'intégration des femmes dans la croissance en faveur des pauvres, on peut citer : (a) la stratégie de croissance doit être fondée sur une demande accrue de main-d'œuvre féminine (par ex. industries axées sur l'exportation avec un accès gratuit à l'éducation pour les femmes), (b) l'élimination des disparités entre les genres dans l'éducation pour permettre aux femmes de saisir les opportunités d'emploi, (c) l'amélioration de l'accès aux actifs productifs, (d) des politiques permettant de renforcer le pouvoir de négociation des femmes au sein des ménages (par ex. l'accès à l'éducation, à la santé de la reproduction, aux ressources productives, etc.).

Des objectifs en matière d'égalité de genre peuvent être établis pour des programmes de travaux publics générateurs d'emplois.

Les programmes d'infrastructure générateurs d'emplois sont doublement avantageux pour les femmes, car ils permettent de créer des emplois tout en mettant en place le soutien infrastructurel (assainissement, routes, systèmes d'irrigation) qui permet d'atténuer la charge des femmes liée aux soins non rémunérés et les contraintes dues au manque de temps.

Les technologies qui allègent le travail domestique, la garde d'enfants et d'autres formes de soutien sont essentielles pour permettre aux femmes d'accéder à des revenus d'emploi.

L'incitation à l'IDE (souvent à forte intensité de main-d'œuvre féminine) ne doit pas se faire au prix des normes fondamentales du travail dont notamment l'égalité des salaires, la liberté d'association et la négociation collective. Certains pays ont su attirer l'IDE sur la base du respect des normes (par ex. le Cambodge après l'AMF).

Etant donné que les femmes peuvent être concentrées dans des secteurs où le capital est très mobile, il faut mettre en place des possibilités de recyclage et de perfectionnement pour les aider à satisfaire les exigences d'un marché du travail en évolution (voir

A7 : Intensité de création d'emploi de la croissance [Policy Brief 03]

Questions clés sur l'égalité de genre

Les élasticités de l'emploi par rapport à la croissance sont en déclin dans de nombreux pays. La croissance économique à elle seule s'est révélée insuffisante pour générer assez d'emplois, sauf dans une stratégie de croissance en faveur des pauvres, axée sur la création d'emplois.

L'égalité de genre est un élément clé des stratégies de croissance en faveur des pauvres. Investir dans la scolarisation des filles et l'augmentation des revenus féminins permet de renforcer leur pouvoir de négociation au sein du ménage, de réduire le travail des enfants, de renforcer

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Tout en reconnaissant que la croissance économique à elle seule peut ne pas générer des emplois, les Etats peuvent prendre des mesures pour augmenter le potentiel de création d'emploi de la croissance et s'assurer que les pauvres, notamment les femmes, profitent des nouvelles possibilités de revenus et d'emplois, en mettant en œuvre des stratégies en faveur des pauvres et des politiques de développement des ressources humaines, en renforçant l'accès aux ressources productives, en encourageant le développement de l'entrepreneuriat et le renforcement des compétences, notamment pour les femmes.

garantie axés sur l'emploi, en l'absence de mesures spéciales pour assurer leur participation (garde d'enfants, structure salariale, transport, etc.).

L'accès limité aux ressources productives limite la capacité des femmes de profiter des nouvelles opportunités d'emploi liées à l'expansion du commerce.

PB11 sur les politiques actives du marché du travail et PB06 sur la formation).

Le travail indépendant offre un potentiel énorme de création d'emplois. Des approches sexospécifiques ou intégrées peuvent encourager les femmes à se lancer dans le travail indépendant et les MPE (voir PB03 - Développement de l'entreprise).

B : Compétences et employabilité

Éléments clés du GEA 2, 3, 5, 6, 9
PB05

B1 : Politiques et systèmes de formation

- Examen et formulation de politiques en matière de formation professionnelle
- Gestion des instituts et systèmes de formation
- Investissement dans la formation
- Compétences professionnelles de base
- Formation en milieu du travail, formation sur le tas et programmes d'apprentissage

Questions clés sur l'égalité de genre

Les femmes représentent les deux tiers de la population illettrée dans le monde. Dans de nombreuses sociétés, la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès à l'éducation commence dès les premières années, limitant ainsi les options et les possibilités des femmes sur le marché du travail.

Les disparités entre les genres au niveau de l'éducation et du renforcement des compétences réduisent la productivité des générations actuelles et futures, freinent la formation du capital humain et réduisent le bassin des compétences disponibles sur le marché du travail.

La ségrégation professionnelle persistante restreint les options et les possibilités des femmes en matière de revenus. Environ la moitié de la population active exerce un métier où 80% des travailleurs sont du même sexe. Cette division du travail selon le sexe se reflète au niveau de l'économie : les femmes sont souvent concentrées dans le secteur des services ou dans d'autres domaines traditionnellement féminins.

La segmentation du marché du travail persiste également : de nombreuses femmes occupent des segments du marché du travail caractérisés par un faible niveau de qualification, de salaire et de productivité.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Le renforcement des compétences des femmes allie les soucis d'équité, d'efficacité et de lutte contre la pauvreté, permettant d'utiliser au mieux le capital humain du pays.

Les débats de politique internationale ont reconnu que le renforcement des capacités des femmes apporte des avantages à long terme pour la société et l'économie : réduction des naissances, du travail des enfants et de la mortalité infantile ; augmentation de la scolarisation ; renforcement du pouvoir décisionnel des femmes au sein des ménages, etc.

Il existe un besoin d'intégrer explicitement l'égalité des sexes dans la formation, à tous les niveaux, allant des stratégies d'emploi et de la formation, au renforcement institutionnel, aux contenus des programmes, aux supports de cours, à la prestation et à la formation des formateurs, en passant par les locaux et les infrastructures.

Les stratégies de discrimination positive sont souvent nécessaires pour compenser les écarts d'accès à la formation. Les instituts de formation doivent faire des efforts particuliers pour toucher les femmes, notamment en embauchant des formateurs féminins et en s'assurant que les formateurs masculins bénéficient d'une formation sur le genre.

Les femmes ratent des occasions de formation : par manque d'information, faute de temps en raison de leurs responsabilités domestiques/de la garde des enfants, à cause des stéréotypes sexuels et à cause des barrières culturelles.

Le taux plus bas d'alphabétisation, le manque d'information et les barrières culturelles peuvent également constituer des obstacles au renforcement des compétences des femmes. Il arrive aussi que l'offre de formation ne tienne pas compte des responsabilités domestiques des femmes.

Les programmes de formation peuvent être truffés de stéréotypes sexuels, et la formation professionnelle est parfois organisée en fonction de préjugés sexistes. Quant au soutien après la formation, même dans les cas où il est disponible, les femmes sont souvent incapables d'en profiter faute de temps libre.

Certaines tentatives de promotion de compétences non traditionnelles chez les femmes sous forme de coopération technique ont échoué en raison de : contraintes culturelles importantes, manque d'accès aux marchés, harcèlement et hostilité de la communauté.

Les femmes sont souvent au centre de l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail, et n'ont pas souvent des compétences en matière de TIC, de technologie et de sciences, très prisées par le secteur privé. Parfois ce sont les institutions de formation professionnelle qui sont incapables d'analyser la demande sur le marché du travail.

Les femmes sont moins susceptibles de bénéficier de la formation continue et de s'adapter ainsi à l'évolution des besoins du marché du travail, en raison de leurs responsabilités reproductives.

Nombre de femmes diplômées ne considèrent pas le travail indépendant comme une option viable et continuent de chercher un emploi dans le secteur public en pleine rationalisation.

Les instituts de formation professionnelle jouent un rôle important dans l'élimination de la segmentation du marché du travail et de la ségrégation sexuelle par le biais de : (a) la promotion du renforcement de compétences non traditionnelles, (b) l'établissement de quotas de participation féminine à tous les cours, (c) l'évaluation de la demande de main-d'œuvre dans un contexte d'expansion du commerce et de croissance de l'IDE, (d) la promotion du renforcement de compétences hautement qualifiées et d'autres mesures de stimulation de l'offre. Les instituts de formation professionnelle doivent également se rapprocher davantage du secteur privé afin d'évaluer l'évolution de la demande de compétences et pour encourager les employeurs à embaucher de jeunes femmes comme apprenties ou stagiaires.

Les instituts de formation professionnelle et de renforcement de compétences doivent tenir compte des problèmes de garde d'enfants et programmer la formation en fonction des disponibilités des femmes pour en assurer la participation.

La révision des programmes est souvent nécessaire pour éliminer les préjugés et les stéréotypes sexuels.

Les campagnes de sensibilisation permettent de promouvoir le renforcement de compétences non traditionnelles et de s'attaquer aux stéréotypes sexuels.

L'accès des femmes aux métiers non traditionnels doit être facilité par un soutien adéquat mais en restant prudent dans un contexte d'importantes contraintes culturelles et religieuses. La clé du succès pour ce genre de stratégies consiste à acquérir l'adhésion de la communauté en amont.

Un soutien doit être fourni après la formation, pour permettre aux femmes d'accéder aux services de l'emploi, aux prestataires de services en développement de l'entreprise (Développement de l'entreprise Services - BDS) et auprès des institutions de microfinance, etc.

Les femmes sont moins susceptibles d'avoir accès aux possibilités d'apprentissage et de formation sur le tas, car les employeurs hésitent à embaucher des femmes à cause de la perception qu'elles n'ont qu'un lien ténu avec le marché du travail en raison de leurs responsabilités familiales.

Des indicateurs peuvent être établis pour mesurer les acquis en matière d'égalité des sexes au niveau de la formation professionnelle ainsi que les écarts existant entre les hommes et les femmes.

L'instauration de politiques visant à offrir des chances égales en matière d'emploi au niveau national et au niveau des entreprises est essentielle pour permettre l'égalité des sexes en matière de recrutement, de promotion et de renforcement des compétences.

B2 : Compétences relatives à l'évolution technologique

- **Renforcement de l'offre de formation grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC)**
- **Renforcement des capacités en matière d'innovation et d'investissement**
- **Renforcement de l'accès aux TIC en vue de réduire l'écart des compétences**

Questions clés sur l'égalité de genre

Le fossé numérique entre les sexes (accès et capacités en matière de TIC) limite les possibilités des femmes de participer à l'économie du savoir. Ces écarts sont particulièrement présents chez les femmes vivant en zone rurale ou dans des communautés pauvres. Les responsabilités domestiques, les contraintes culturelles et les inégalités économiques constituent également des obstacles à l'accès.

Même lorsque les femmes utilisent des TIC dans le cadre de leur travail, c'est généralement à l'échelon inférieur. Le télémarketing et les centres d'appel ont créé beaucoup d'emplois pour les femmes, mais il s'agit d'emplois à faible rémunération, à faible prestige, offrant peu de possibilités d'avancement.

Les centres de formation professionnelle entretiennent souvent les stéréotypes sexuels et font peu d'efforts pour encourager les femmes à suivre des cours de TIC ou de sciences.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

L'orientation professionnelle et l'élaboration de programmes d'enseignement encouragent les femmes à intégrer les métiers liés aux TIC.

En fixant des quotas, les instituts de formation professionnelle pourront attirer les femmes dans les cours de TIC et de sciences.

Les Etats doivent promouvoir l'alphabétisation des filles et des femmes pour les doter des compétences de base nécessaires à l'utilisation des TIC. Les programmes d'incitation se sont révélés efficaces pour encourager les filles dans ce domaine.

Les services de l'emploi et les centres de formation publics peuvent favoriser l'accès des femmes aux TIC, notamment dans les zones rurales où elles sont concentrées.

Etant donné les contraintes de temps pesant sur les femmes, l'information doit être axée sur leurs activités économiques.

Les femmes peuvent ne pas avoir le niveau d'alphabétisation (elles représentent les deux tiers de la population illettrée dans le monde), le niveau linguistique ou le niveau de compétences informatiques nécessaires pour exploiter pleinement les TIC.

Les femmes ont moins de revenus disponibles pour acheter les nouvelles technologies.

L'absence de données ventilées par sexe sur les TIC limite l'élaboration de politiques.

Par exemple, les TIC peuvent être un outil intéressant pour améliorer l'accès aux marchés, apprendre de nouvelles techniques culturelles, etc.

Les TIC peuvent permettre d'atteindre des femmes qu'on n'a pas pu toucher autrement.

Les TIC peuvent permettre aux femmes de mieux se prendre en charge en ce qui concerne le renforcement des compétences, les nouvelles technologies d'apprentissage, l'accès aux marchés et aux informations. Elles permettent également de valoriser les connaissances existantes des femmes dans les sphères traditionnelles. Elles peuvent constituer un moyen de mettre fin à l'isolement économique des femmes.

L'innovation démontre que les inventions des femmes ont généralement une application directe permettant d'améliorer le bien-être et l'efficacité de la famille et de la communauté.

Les TIC transcendent le temps et la distance, créant ainsi des opportunités pour les femmes (par ex. centres d'appel).

Grâce aux logiciels libres, l'information est devenue un bien public mondial, accessible à tous.

Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'accéder aux services publics de l'emploi et les données laissent entendre que les hommes bénéficient davantage que les femmes des opportunités d'emploi et de formation offertes par ces services.

Les Enquêtes sur le passage de l'école à la vie active ont démontré que les jeunes comptent presque exclusivement sur des réseaux informels pour trouver un emploi. Dans bien des cas, les jeunes femmes ayant moins accès à ces réseaux, affichent le taux de chômage le plus élevé.

Les agences d'emploi publiques et privées peuvent contribuer au renforcement de la discrimination et de la segmentation de genre du marché du travail.

Les agences d'emploi privées sont parfois impliquées dans le recrutement des femmes en vue de leur exploitation ou ne les préparent pas adéquatement pour le travail prévu, surtout dans les cas de migration temporaire.

L'orientation professionnelle peut renforcer la ségrégation professionnelle en orientant les filles vers les compétences et les secteurs traditionnels, et non pas vers des métiers plus qualifiés et plus demandés.

La formation du personnel des SPE, une meilleure qualité de service pour les femmes, et la mise au point d'indicateurs d'impact sensibles au genre sont également essentielles au processus.

En fixant des quotas, les SPE peuvent attirer les femmes demandeuses d'emploi.

Les SPE peuvent jouer un rôle central dans la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi, notamment en détectant les cas de discrimination sexuelle et de harcèlement sexuel, et en favorisant l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

Le personnel des SPE doit bénéficier d'une formation en sensibilisation au genre et à la vulnérabilité des femmes, notamment les femmes peu qualifiées, migrantes, etc.

L'orientation professionnelle doit s'attaquer à la ségrégation professionnelle et encourager les femmes et les filles à acquérir des compétences et à intégrer des métiers non traditionnels.

Les services de l'emploi publics et privés doivent être renforcés pour pouvoir fournir une aide plus ciblée aux femmes en matière de recherche d'emploi et d'orientation professionnelle. Il faut également étendre la portée de leurs services, car beaucoup de femmes sont concentrées dans les zones rurales.

Des efforts particuliers doivent être faits pour offrir des informations à jour sur le marché du travail et les affaires, notamment en matière d'occasions de formation spécialisée ou de formation continue, ainsi que des renseignements sur les droits et sur les compétences et formations requises.

La Convention 181 de l'OIT donne des directives sur le contrôle et la réglementation des agences d'emploi privées, dont notamment des stratégies tenant compte de la dimension genre.

B3 : Services de l'emploi : développement et réforme

- Réforme des services publics de l'emploi
- Rôle des agences d'emploi privées
- Orientation professionnelle

Questions clés sur l'égalité de genre

Les femmes sont souvent au cœur de l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne les emplois qualifiés. Elles ont souvent moins accès aux systèmes d'information du marché du travail, qui permettraient pourtant d'élargir leurs choix et leur vision.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Les Services publics de l'emploi (SPE) peuvent jouer un rôle essentiel en rétablissant l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail, mais aussi en éliminant les pratiques discriminatoires et en assurant la justice sociale, l'équité et la diversité sur le marché du travail.

B4 : Amélioration de l'accès à la formation et à l'emploi

- Jeunes
- Femmes
- Travailleurs de l'économie informelle
- Personnes handicapées et autres groupes vulnérables

Questions clés sur l'égalité de genre

Les femmes se retrouvent dans tous les groupes ci-dessus et représentent, dans chaque catégorie, une proportion importante des plus vulnérables.

Les jeunes femmes et les femmes plus âgées sont particulièrement vulnérables (le taux de chômage le plus élevé est celui des jeunes femmes, alors que les femmes âgées font face à la pauvreté en l'absence de protection sociale et à la discrimination à l'embauche en fonction de l'âge).

La segmentation existe au sein de l'économie informelle, où les femmes occupent l'échelon inférieur, où les déficits de travail décent sont les plus importants. Elles sont souvent cloisonnées dans les activités économiques caractérisées par un faible niveau de technologie, de compétences, de productivité et de salaires, dans les emplois dangereux, sans représentation et sans voix.

La discrimination sexuelle recoupe d'autres formes de discrimination (en fonction des handicaps, de l'ethnie, de la classe sociale, de l'âge). Il y a donc de multiples niveaux de désavantage au sein du marché du travail.

La discrimination sexuelle en matière d'accès à l'éducation commence très tôt dans certaines sociétés, limitant ainsi les chances dans la vie et les possibilités d'emploi de nombreuses femmes. Souvent, elles se répercutent sur la prochaine génération.

Les femmes handicapées sont moins susceptibles d'occuper un emploi rémunérateur que les hommes handicapés, elles affichent également des résultats scolaires et des salaires plus faibles.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Les politiques visant à promouvoir l'emploi des jeunes doivent être fondées sur l'égalité des chances et l'élimination de la discrimination sur le marché du travail pour les jeunes femmes (qui affichent les plus forts taux de chômage).

Les Etats doivent s'attaquer à la discrimination en fonction de l'âge pour les femmes jeunes et âgées à travers la législation, des programmes et des campagnes de sensibilisation de la population.

Les décideurs doivent reconnaître que les femmes ne constituent pas un groupe homogène, qu'il existe différents niveaux de vulnérabilité selon la race, la classe, la présence d'un handicap, etc. Par ailleurs, il ne faut pas considérer les femmes comme des victimes passives qui ont besoin d'assistance sociale. Les femmes sont des acteurs dynamiques capables de transformer leur communauté et l'économie quand on leur en donne la possibilité.

Pour résorber le déficit de travail décent dans l'économie informelle, il faut adopter une approche globale fortement marquée par la dimension genre dans les domaines de la gouvernance et des droits, de la mise à niveau économique, de l'organisation et de la mobilisation.

Selon les différents groupes de travailleurs défavorisés, les approches de l'intégration et de la discrimination positive sont appropriées.

Dans l'ensemble de ces groupes, le travail non rémunéré des femmes dans la sphère privée limite leurs possibilités de perfectionnement et de recyclage. Les interventions doivent tenir compte de ces contraintes.

C : Développement de l'entreprise

Éléments clés du GEA 2, 3, 5, 6, 9, 10
PB06, PB07, PB08, PB09, PB10

C1 : Cadre politique et réglementaire : thèmes nationaux ou transversaux

- Gouvernance et situation politique
- Infrastructure
- Réglementations et coût de l'activité
- Entreprenariat
- Accès au financement

Questions clés sur l'égalité de genre

La discrimination et l'accès limité aux ressources productives : terres, crédit, compétences, technologies, réseaux, informations, réduisent la productivité et le rendement des entreprises féminines.

Dans la micro-entreprise, les femmes mettent en place des structures axées sur l'offre plutôt que sur la demande, une situation souvent liée à la ségrégation professionnelle. Ces entreprises affichent un taux d'échec élevé dû à la saturation du marché, à la segmentation basée sur le genre (les femmes sont concentrées dans les secteurs à orientation féminine comme la vente de produits alimentaires, la coiffure, etc.) et le manque d'accès à la technologie et à la formation.

Des frais d'enregistrement, des frais de transaction et des taxes élevés, ainsi que la lourdeur des procédures, peuvent décourager les femmes à la tête des MPE d'intégrer l'économie formelle.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Pour renforcer la productivité, il faut s'attaquer à la discrimination sexuelle dans l'accès à la formation, au renforcement des compétences, au crédit, aux terres, à l'information, à la technologie, aux réseaux sociaux et aux autres ressources productives, par le biais de lois, de politiques, d'intégration institutionnelle et d'actions spécifiques de genre.

Les mesures d'incitation fiscale, l'accès aux Services de Développement de l'Entreprise, aux marchés et à l'information favorisent la croissance des entreprises des femmes.

L'information sur l'entreprenariat doit être accessible aux femmes, y compris les analphabètes.

Des procédures d'enregistrement simplifiées et des frais de transaction plus bas ciblant les femmes peuvent agir comme des mesures d'incitation pour l'enregistrement des entreprises de l'économie informelle.

Souvent, les femmes n'ont pas accès à des services essentiels tels que le Développement de l'Entreprise en raison de leur manque d'accès à l'information, de la méconnaissance de notions juridiques, de manque de temps dû aux responsabilités familiales, etc.

Il peut y avoir des problèmes de substitution du travail, avec les filles qui assument les responsabilités domestiques de leur mère et qui s'absentent donc de l'école quand leur mère lance une entreprise.

Accès aux services de microfinance

L'accès aux services financiers n'est pas une réalité pour tous. Souvent les personnes à faible revenu ou très pauvres sont exclues parce qu'elles n'ont pas de garantie ou parce que les services offerts ne correspondent pas à leurs besoins. C'est particulièrement le cas des femmes puisqu'il arrive souvent qu'elles n'aient pas droit à la terre ou à la propriété.

Si la micro finance est un élément important permettant aux personnes défavorisées d'accéder à des services financiers pour faciliter la consommation et servir de ressource pour la création de revenus, la priorité donnée aux institutions de micro finance à petite échelle cantonne souvent les clients dans l'économie informelle.

Les institutions de micro finance doivent s'attaquer aux problèmes de contrôle des ressources octroyées à leurs clients, notamment dans le cas des crédits. Car, même si un crédit est au nom de la femme, parfois le mari s'en sert à des fins non-productives, laissant cette dernière endettée.

Les personnes très pauvres peuvent avoir besoin de services autres que les crédits. Une gamme de produits financiers doit être mise à leur disposition, dont notamment l'épargne, la micro-assurance et les transferts d'argent.

La promotion des MPE, dans les pays en voie de développement, doit cibler les femmes et, également, prendre en charge les problèmes de substitution du travail qui font que les responsabilités domestiques des femmes sont souvent transmises à leurs plus grandes filles au détriment de leurs études. Parmi les solutions, on compte des éléments comme la garde d'enfants, les technologies qui allègent le travail domestique, la modification de la division du travail reproductif selon le sexe et les mesures d'incitation à la scolarisation des filles.

Accès aux services de microfinance

Les plus démunis sont souvent exclus de l'accès aux services financiers ; bon nombre d'entre eux sont des femmes.

Malgré l'accès aux services financiers, le taux d'échec des micro-entreprises peut être élevé en raison de l'accès limité aux biens de production, à l'information et aux marchés et au manque de formation et de compétences. De manière générale, les femmes moins alphabétisées et moins instruites sont plus vulnérables.

L'accès aux financements est important pour les hommes et les femmes afin de faciliter la consommation et servir de moyen pour la création de revenus. Une nouvelle source de revenu peut renforcer le pouvoir décisionnel au sein des ménages et améliorer l'accès des enfants à la santé et à l'éducation. L'autonomisation de la femme est surtout favorisée lorsqu'elle garde le contrôle des financements et de ses produits, plutôt que de les remettre au mari. Toutefois, il peut y avoir un risque d'effet de substitution du travail pour les filles.

Le financement seul ne suffit pas ; il doit être accompagné par une formation, l'accès aux marchés, le renforcement des compétences, le mentorat, etc.

Le renforcement de l'accès aux services financiers pour les groupes défavorisés et l'intégration de l'accès aux marchés financiers du secteur formel relèvent du bon sens économique : les deux sexes participent de plus en plus à l'économie. Par ailleurs, il a été prouvé que le taux de remboursement des femmes est supérieur à celui des hommes. Les femmes sont souvent de meilleures épargnantes et mobilisent davantage d'épargne. L'amélioration de l'accès aux services financiers pour les hommes et les femmes est un élément clé de la lutte contre la pauvreté et de la croissance économique.

Les régimes d'épargne sont essentiels pour les pauvres, car ce groupe est particulièrement sensible au risque et ne souhaiterait peut-être pas s'engager dans un crédit. Le renforcement de l'accès aux services financiers doit s'accompagner d'autres stratégies favorables à l'entreprise, comme la réduction de la discrimination en matière d'accès aux ressources, le renforcement des services de développement de l'entreprise, la simplification des procédures d'enregistrement et les incitations fiscales et autres subventions.

La micro finance doit être considérée comme un élément de la stratégie de lutte contre la pauvreté plutôt que comme un axe central. Elle ne doit pas faire oublier la responsabilité de l'État en ce qui concerne la mise en place de biens et de services publics et de cadres réglementaires, sans parler des politiques économiques axées sur l'emploi et sensibles au genre.

C2 : Amélioration des chaînes de valeur

- Jeunes
- Femmes
- Travailleurs de l'économie informelle
- Personnes handicapées et autres groupes vulnérables

Questions clés de l'égalité de genre

Les femmes sont souvent concentrées dans les derniers échelons des chaînes de valeurs mondiales (travailleuses en sous-traitance, à domicile) et comptent parmi les travailleurs les moins protégés, les moins payés et les plus vulnérables.

S'il existe des opportunités au niveau du travail indépendant, dans certains cas, les femmes sont en réalité des employées occultes. Elles peuvent être en situation de dépendance par rapport à un sous-traitant tout en étant responsables des coûts et des risques de la production, réduisant du coup le montant de leur gain.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

L'analyse de la chaîne de valeur doit intégrer l'analyse genre en vue de déterminer la place des femmes au sein d'une chaîne de valeur mondiale et les moyens d'y améliorer sa position.

L'analyse de la chaîne de valeur est devenue un outil puissant permettant de dénouer les chaînes de sous-traitance et de situer les responsabilités en matière de salaires et de conditions de travail. Elle est utilisée par les initiatives de commerce éthique et les initiatives de responsabilité sociale au sein des entreprises pour améliorer les conditions de travail de la production mondialisée, notamment dans les secteurs dominés par les femmes.

Le droit du travail a souvent du mal à s'adapter aux rapports de travail complexes, laissant de nombreuses femmes sans protection de base.

Les entreprises pilotes responsables des salaires et des conditions de travail peuvent se cacher dans une chaîne complexe de sous-traitance, limitant ainsi le pouvoir de négociation des femmes.

C3 : Développement économique local

Questions clés de l'égalité de genre

Le Développement économique local (DEL) ne favorise pas forcément l'autonomisation des femmes lorsqu'elles sont enracinées dans une communauté traditionnelle.

Il peut y avoir peu d'incitation pour les acteurs locaux de respecter les cadres nationaux de réglementation et les normes en matière d'égalité.

Certaines approches du DEL séparent les aspects « économique » et « social ». Elles visent la croissance à un niveau économique plus élevé et relèguent les femmes au développement communautaire ou social (les femmes, surtout celles de l'économie informelle, ne sont pas considérées comme des acteurs économiques viables).

Le dialogue avec les parties prenantes constitue un aspect important de l'approche du DEL mais les femmes ne sont pas toujours représentées et organisées au sein de leur communauté, de sorte qu'elles ont peu de voix au chapitre.

Les DEL partent de l'hypothèse d'une homogénéité et d'intérêts en commun au sein des communautés, ce qui peut empêcher l'analyse de l'inégalité des rapports de pouvoir au sein des communautés et de la division du travail selon le sexe au sein des ménages et sur le marché du travail.

Certains pays révisent et modifient leur Code du travail afin d'en élargir la portée pour protéger les travailleurs en situation d'employés occultes, particulièrement, les femmes qui travaillent à domicile pour les chaînes de production mondiales. La Convention 177 de l'OIT fournit des indications sur les normes minimales concernant les travailleurs à domicile.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Le DEL doit inclure les acteurs de l'économie informelle et reconnaître l'importance des femmes en tant qu'agents économiques puissants lorsqu'elles en ont la possibilité.

Chaque étape du processus de DEL doit être accompagnée d'indicateurs sensibles au genre permettant le suivi des impacts selon le sexe.

Les femmes marginalisées doivent être représentées dans les discussions entre les parties prenantes.

En faisant la promotion du DEL, les Etats doivent fournir des cadres réglementaires, tels que des normes du travail, et des mesures de promotion de l'égalité de genre.

S'il existe de fortes contraintes socioculturelles au sein d'une communauté, il est utile d'organiser des ateliers séparés pour les femmes afin de leur permettre d'exprimer leurs besoins et leurs difficultés économiques, de comprendre leurs droits et acquis juridiques et de créer leurs propres structures.

C4 : Promotion de bonnes pratiques sur le lieu de travail

Questions clés de l'égalité de genre

En raison de la division sexuelle du travail au sein des ménages, les femmes ont des difficultés à concilier les responsabilités familiales avec le travail et la création de revenus.

Les femmes peuvent être victimes de harcèlement sur le lieu de travail, dont notamment le harcèlement sexuel.

Les femmes sont souvent victimes de la discrimination indirecte en matière d'embauche, de formation et de promotion.

Les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes de cadre supérieur.

L'insuffisance des congés de maternité et des possibilités de garde d'enfants a un effet dissuasif sur la participation des femmes au marché du travail.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Les politiques favorables à la famille (horaires flexibles, congés parentaux, etc.) permettent d'établir un équilibre entre le travail et la famille ; elles renforcent la productivité et la loyauté des travailleurs tout en réduisant l'absentéisme.

Des politiques visant à offrir des chances égales en matière d'emploi doivent être mises en place au niveau de l'embauche, des promotions et de la formation. Un éventail complet de politiques en la matière permet de favoriser la diversité et la qualité des ressources humaines.

Les congés de maternité et les solutions de garde d'enfants sont importants pour la continuité du travail des femmes.

Des politiques contre le harcèlement sexuel doivent être mises en place et rigoureusement appliquées.

Il faut s'attaquer au problème du « plafond de verre » en ce qui concerne les promotions et les postes de direction. Les déséquilibres entre les hommes et les femmes dans les postes supérieurs peuvent être résolus grâce à une approche ciblée et des occasions de perfectionnement professionnel.

Les politiques favorables à la famille encouragent les membres des deux sexes à s'impliquer dans les responsabilités familiales, permettant ainsi une plus grande participation des femmes à la vie active.

C5 : Ciblage de groupes d'entreprises et d'entrepreneurs

- Petites et moyennes entreprises (PME)
- Entreprises multinationales (EMN)
- Coopératives
- Entrepreneurs de l'économie informelle

Questions clés de l'égalité de genre

Le taux d'échec des entreprises dirigées par des femmes est élevé en raison de leur manque d'accès aux ressources productives, aux technologies, aux réseaux sociaux, aux compétences, aux Services de Développement de l'Entreprise, au crédit, au mentorat et aux marchés. Par ailleurs, nombre de ces entreprises sont axées sur l'offre plutôt que la demande. Il faut s'assurer que les femmes sont en mesure d'identifier les vraies opportunités de création de revenus, au-delà de leurs compétences traditionnelles dans des secteurs du marché souvent saturés.

Les entreprises dirigées par des femmes peuvent entraîner la déscolarisation des filles qui assument les responsabilités domestiques de leur mère (effet de substitution du travail).

Les femmes sont en majorité aux échelons les plus bas de l'économie informelle, là où les déficits de travail décent se font le plus sentir.

Les données laissent entendre que la discrimination à l'égard des femmes au niveau de l'embauche est courante dans le secteur privé.

Les PME ont du mal à respecter les congés de maternité et autres formes de protection, qui ont souvent un effet dissuasif en matière d'embauche des femmes.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Le soutien au développement de l'entreprise doit tenir compte du travail de reproduction des femmes. Des mesures spécifiques doivent être mises en place pour s'assurer que les enfants continuent leur scolarité quand la mère dirige une entreprise.

Les femmes ont besoin d'une formation spécifique en faisabilité commerciale et en analyse de la demande de compétences et de services au sein de la communauté. Cette formation doit leur permettre de voir au-delà de leurs compétences traditionnelles et d'éviter les secteurs qui sont déjà saturés.

Le code de conduite de l'entreprise peut constituer un outil important de promotion des questions d'égalité des sexes, mais pas au détriment de la négociation collective.

Il existe un besoin de sensibilisation des organisations du patronat en vue d'éliminer la discrimination au niveau de l'embauche des femmes. Les négociations tripartites et le dialogue social sont essentiels pour la prise en charge des coûts à court terme liés à l'embauche des femmes (par ex. la protection liée à la maternité).

La promotion des coopératives est un moyen efficace pour les femmes de mettre en commun les biens de production, les informations sur les marchés, les technologies et les équipements dont elles disposent et de bénéficier d'économies d'échelle. Cela permet de renforcer leur pouvoir de négociation et de mieux faire entendre leur voix.

D : Institutions et politiques du marché du travail

Éléments clés du GEA – 5, 6, 7, 8, 9, 10
PB11

D1 : Institutions et politiques, y compris en matière de salaires

Questions clés de l'égalité de genre

Les institutions du marché du travail sont au centre des débats internationaux concernant les rigidités du marché du travail et la protection de l'emploi. Des faits de plus en plus nombreux suggèrent que, loin de créer des rigidités, la législation sur la protection de l'emploi, les prestations de chômage, les syndicats et la négociation collective, permettent de faciliter le fonctionnement d'un marché imparfait et d'en renforcer l'efficacité. Pour les femmes, en tant que groupe particulièrement défavorisé sur le marché du travail, ces institutions jouent un rôle vital en assurant l'équité, la justice sociale et la diversité au sein du marché du travail, tout en éliminant la discrimination.

Selon des recherches menées dans le cadre du programme KILM, les élasticités de l'emploi à la croissance ont progressé davantage chez les femmes que chez les hommes. Il s'agit : (a) d'un rattrapage des femmes en termes de participation au marché du travail, (b) d'une plus grande sensibilité de l'emploi des femmes à la croissance économique, de sorte que les femmes souffrent davantage que les hommes en cas de ralentissement économique, (c) du fait que les femmes occupent des emplois à plus faible productivité et à plus faible salaire. Les résultats de la recherche indiquent également que la rigidité de l'emploi (protection) est négligeable chez les femmes, peut-être en raison de la non-application des mesures de protection des femmes dans le cadre du travail.

Les écarts de salaires entre hommes et femmes constituent l'une des formes de discrimination les plus persistantes. Ils sont fréquents dans tous les pays.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Des institutions fortes au sein du marché du travail, telles que : la protection dans le cadre du travail, les syndicats et la négociation collective, les politiques salariales, permettent de corriger nombre des discriminations et inconvénients subis par les femmes sur le marché du travail.

Les nouveaux droits (droit à la formation, aux congés parentaux, aux régimes réversibles permettant de passer du temps plein au temps partiel et vice versa) permettent une plus grande participation des femmes au marché du travail.

Au titre des normes fondamentales du travail, tous les pays sont obligés de faire des efforts pour atteindre l'égalité des salaires, même si aucun pays n'a jamais réalisé cet objectif. La Convention 100 précise différentes stratégies flexibles permettant de travailler à la concrétisation de l'égalité des salaires au-delà des simples remèdes juridiques.

Un salaire minimal peut être particulièrement utile pour les femmes puisque, même quand il n'est pas respecté, il constitue toujours une référence pour les salaires.

D2 : Politiques d'ajustement du marché du travail

Questions clés de l'égalité de genre

La participation des femmes au marché du travail augmente globalement, mais la qualité des emplois n'évolue pas au même rythme que la quantité.

La discrimination sur le marché du travail peut survenir à toutes les étapes avant ou après l'intégration du marché. Elle peut être liée à l'accès à l'éducation/aux compétences, au recrutement, à l'attribution des postes, à la formation, aux salaires, à la promotion, aux arrêts dus aux responsabilités familiales, etc.

Dans la plupart des pays, les femmes subissent un taux de chômage plus élevé que celui des hommes et sont souvent les premières à perdre leur emploi en cas de crise économique, de transition, de privatisation, etc.

La division sexuelle du travail est une pratique courante sur le marché du travail. La ségrégation professionnelle limite les possibilités des travailleurs et ne permet pas d'utiliser pleinement les capacités humaines disponibles. Cette ségrégation est à la fois horizontale et verticale.

La flexibilité du marché du travail peut être particulièrement dommageable pour les femmes (précarisation des contrats, absence de protection sociale, etc.)

Dans de nombreux pays en voie de développement, il existe deux marchés du travail (économie formelle et informelle) avec des niveaux de protection et de sécurité différents. Les femmes sont souvent concentrées dans les entreprises informelles.

Les pays affichant un surplus de main-d'œuvre ont un taux élevé de femmes au chômage ou en sous-emploi (souvent peu qualifiées) qui n'ont pas d'autre choix (en l'absence de politiques de création d'emploi sensibles au genre) que de chercher un travail en tant que migrantes temporaires.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Différentes politiques d'ajustement du marché du travail peuvent être mises en œuvre pour améliorer les possibilités d'emploi des femmes. Il s'agit de : (a) subventions salariales pour les employeurs qui sont prêts à embaucher des femmes et à les former en cours d'emploi ; (b) suppléments de revenu pour permettre aux femmes de réintégrer le marché du travail ; (c) ouverture de programmes d'apprentissage, y compris dans les secteurs non traditionnels, d'aide au travail indépendant et à la formation (crédit, formations, mesures d'incitation fiscale) ; (d) prêts et bourses destinés à la formation professionnelle ; (e) partenariats publics-privés pour la création d'emplois et le placement ; (f) équilibre entre les femmes et les hommes dans les programmes de garantie d'emploi ; (g) assurance que les femmes sont bien ciblées par les programmes de développement d'infrastructures à forte intensité de main d'œuvre ; (h) incitations pour les programmes de création d'emploi fondés sur les prestations de soins de santé et de protection sociale ; (i) renforcement de l'accès des femmes aux systèmes d'information sur le marché du travail et ses besoins changeants.

Dans bien des cas, il sera nécessaire d'adopter, selon les besoins, une approche d'intégration des interventions et services existants ainsi que des mesures spécifiques de genre.

D3 : Politiques passives et actives du marché du travail (PAMT)

Questions clés de l'égalité de genre

Dans de nombreux pays, les femmes affichent un taux de chômage plus élevé que celui des hommes. Ces taux de chômage cachent un nombre élevé de travailleuses dépitées, de travailleuses pauvres, ainsi que celles qui décrochent temporairement du marché du travail pour des raisons familiales. Souvent, les femmes sont considérées comme étant « inactives » plutôt qu'au chômage ; à ce titre elles ne bénéficient pas de la protection sociale active.

Du fait de la division sexuelle du travail, la discrimination dans l'emploi et la segmentation du marché du travail confinent bon nombre de femmes dans des emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés.

Les femmes ont moins d'occasions pour renforcer ou renouveler leurs compétences en vue de répondre aux évolutions du marché du travail.

La concurrence mondiale et la tendance vers une plus grande flexibilité érodent la sécurité d'emploi des femmes dans de nombreux secteurs. Les femmes sont souvent concentrées dans des secteurs marqués par une forte volatilité et mobilité du capital.

Des interventions actives sur le marché du travail ont été nécessaires dans de nombreux pays à la suite de l'accord multifibres (AMF).

Souvent, les politiques actives du marché du travail, à l'instar des programmes de garantie, ne ciblent que le soutien de famille masculin.

En raison de leur manque d'accès aux vecteurs d'information, de leur absence de notions juridiques de base et de leur rôle plus réduit dans la sphère publique, certaines femmes ne sont pas informées de leur droit aux programmes passifs d'aide au revenu.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Les politiques actives du marché du travail (PAMT) doivent cibler non seulement les secteurs dominés par les hommes, mais aussi ceux dominés par les femmes comme les secteurs textile et vestimentaire, notamment, dans un contexte de fin d'AMF.

Les PAMT doivent tenir compte des responsabilités familiales qui limitent les possibilités de formation.

Les PAMT peuvent constituer un outil essentiel pour lutter contre la ségrégation professionnelle et la segmentation du marché du travail en ouvrant des possibilités de formation aux femmes peu qualifiées.

Les programmes de garantie de l'emploi peuvent attirer la participation des femmes grâce aux approches suivantes : recrutement explicite des femmes au moyen de quotas, salaires fixés à un niveau permettant d'attirer les travailleuses, organisation de transport sur les lieux de travail lorsqu'elles habitent loin, solutions de garde d'enfants (qui peuvent être économiques, comme par exemple le recrutement de femmes âgées pour s'occuper des enfants). Le paiement sous forme de denrées alimentaires attire souvent les femmes en raison de leur rôle dans l'alimentation de la famille. Malgré des perceptions culturelles contraires, les femmes exécutent des tâches physiques pénibles et, logiquement, ne doivent pas être exclues des emplois de travaux publics. Dans les cas où le programme cible seulement le chef de famille ou un seul membre de la famille, les femmes sont parfois privées d'accès ou s'excluent d'elles-mêmes. Là où le recrutement se fait par des organisations communautaires, les femmes pourraient avoir plus de chance de participer, quoique cela ne soit pas certain.

Il existe un besoin de renforcer les capacités des femmes (formation professionnelle, questions d'employabilité, etc.) pour les

Les femmes sont moins susceptibles de posséder des qualifications transférables en matière d'employabilité et de chercher une aide formelle dans le cadre de la recherche d'emploi.

adapter aux besoins du marché du travail.

L'information sur les PAMT doit être accessible aux femmes, notamment à celles vivant dans un environnement analphabète.

D4 : Services de l'emploi

Questions clés sur l'égalité de genre

La division sexuelle du travail empêche le fonctionnement efficace du marché du travail. Les résultats de la recherche suggèrent que les hommes bénéficient davantage que les femmes de l'allocation de postes par les Services publics de l'emploi (SPE), qui peuvent renforcer la ségrégation professionnelle et la segmentation sexuelle du marché du travail.

Les enquêtes du BIT sur le Passage de l'École à la Vie active ont révélé que les jeunes hommes et les jeunes femmes utilisent rarement les SPE, ayant plutôt recours à des réseaux informels pour rechercher un emploi. En particulier, les SPE touchent très peu les jeunes femmes.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Les Services publics de l'emploi (SPE) peuvent jouer un rôle essentiel en assurant l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail, mais aussi en éliminant les pratiques discriminatoires, en assurant la justice sociale, l'équité et la diversité sur le marché du travail. Les éléments suivants sont essentiels au processus : (a) la formation du personnel des SPE, (b) une meilleure qualité de service pour les femmes et (c) la mise au point d'indicateurs d'impact sensibles au genre.

Dans de nombreux pays, l'orientation professionnelle constitue un volet important des Services Publics de l'Emploi. La sensibilité au genre est particulièrement vitale dans ce domaine, et des efforts particuliers doivent être faits pour lutter contre les stéréotypes sexuels en matière d'emploi. Les Services publics de l'emploi peuvent également collaborer avec les établissements scolaires pour favoriser l'égalité des sexes au niveau de l'orientation scolaire.

Les SPE peuvent contribuer à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes en réalisant des évaluations de tâches et en s'assurant que les descriptions des tâches permettent aux membres des deux sexes d'être recrutés au même niveau pour un même poste.

Les SPE peuvent déployer une variété de stratégies pour lutter contre les inégalités de genre. Il s'agit entre autres de : (a) travailler avec les employeurs locaux pour s'assurer que le recrutement reste neutre en ce qui concerne le genre ; (b) lutter contre la ségrégation professionnelle en travaillant

avec les personnes à la recherche d'emplois ; (c) assurer l'équilibre entre les sexes dans le cadre des mesures actives déployées par les SPE ; (d) utiliser à la fois les approches d'intégration du genre et les approches spécifiques.

Puisque les Services Publics de l'Emploi sont souvent chargés de la mise en œuvre des politiques actives et de quelques politiques passives du marché du travail, ils jouent un rôle primordial dans la mise en œuvre des recommandations de la section précédente.

D5 : Relations professionnelles

Questions clés sur l'égalité de genre

Voici quelques exemples d'insensibilité à la dimension genre en matière de relations professionnelles (RP) : (a) les industries dominées par les hommes sont prépondérantes dans la recherche en matière de RP ; (b) les femmes sont traitées comme des sujets marqués par le genre mais pas les hommes ; (c) le genre n'est pas reconnu comme un facteur important en matière de RP ; (d) l'accent est mis sur les systèmes et les structures (et non pas sur les processus par lesquels les relations marquées par le genre entrent en jeu) ; (e) il n'y a pas d'analyse de l'impact des relations entre les genres sur les relations professionnelles (séparation des relations personnelles/de genre des pratiques sur le lieu du travail).

Les femmes sont sous-représentées au sein des organisations de travailleurs et d'employeurs, surtout aux postes de direction.

Les équipes de négociation collective, les équipes de discussion et les participants aux séminaires des organisations syndicales et patronales sont généralement à dominante masculine. Trop peu de femmes sont formées dans ces compétences.

Les organisations d'employeurs mettent rarement en place des politiques d'approche intégrée de l'égalité entre les sexes, et les femmes sont sous-représentées au sein des institutions, telles que les chambres de commerce.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Beaucoup de syndicats ont établi un comité de femmes pour s'assurer de la prise en charge de leurs préoccupations.

Il faut renforcer la représentation des femmes dans les syndicats et les groupes d'employeurs, notamment au niveau des équipes de direction et de négociation, des réunions et des formations. La négociation collective peut constituer un outil essentiel pour gagner du terrain en matière d'égalité et mieux prendre en charge les préoccupations des femmes.

Les partenaires sociaux peuvent fixer des quotas pour la participation des femmes aux négociations tripartites et former davantage de femmes à la négociation collective.

E : Gouvernance, autonomisation et capital organique

Éléments clés du GEA – 1 – 10

E1 : Représentation, participation et plaidoyer

Questions clés de l'égalité de genre

Des rôles différenciés de genre signifient que les hommes et les femmes ont des perceptions et des expériences différentes en matière de bonne gouvernance.

Le manque de représentation des femmes dû à leur position dans l'économie formelle, et leur charge de travail dans la sphère privée.

Les femmes sont concentrées dans des secteurs où elles sont 'invisibles', isolées et inorganisées. Parfois, leur capacité à former des syndicats et à exercer la liberté d'association est entravée de façon active.

Les femmes engagées dans certaines des professions les plus précaires et les plus vulnérables ne sont pas protégées par les dispositions fondamentales du droit du travail, et il est même possible qu'elles ne soient pas reconnues comme travailleuses.

Les modèles de production en évolution peuvent déguiser la relation de travail et empêcher l'exercice par les femmes de leurs droits dans certaines professions.

La corruption et le harcèlement de la part des fournisseurs, des autorités et des entrepreneurs entravent la capacité des femmes à gagner un revenu avantageux.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

La bonne gouvernance reconnaît que des groupes différents dans la société ont des intérêts et des besoins distincts. La bonne gouvernance exige la transparence des affaires publiques, l'imputabilité dans les domaines privé et public, la liberté de la presse, la liberté d'association et d'expression, la capacité à participer aux institutions publiques, la primauté du droit, et une législation fondée sur les principes des droits de l'homme et du travail.

Les femmes sont importantes pour la bonne gouvernance. Les études de la Banque Mondiale montrent qu'il y a moins de corruption quand ce sont les femmes qui dirigent.

Un cadre de bonne gouvernance pour l'égalité comporterait (a) des politiques d'égalité des chances dans l'emploi, (b) des actions positives, (c) un salaire égal pour un travail de valeur égale et (d) des politiques visant à encourager le partage égal des tâches dans le travail reproductif.

Des efforts rigoureux sont requis pour s'assurer que les femmes dans toutes les professions sont reconnues comme des travailleuses et ont des droits en vertu du droit du travail.

E2 : Liberté syndicale/négociation collective

Questions clés de l'égalité de genre

Les femmes sont sous-représentées dans les syndicats et les structures patronales, en particulier dans les postes de direction. Les femmes ont besoin de formation à la négociation de conventions collectives.

Les femmes peuvent être concentrées dans des secteurs où la liberté d'association est limitée.

Le manque d'organisation des femmes dans certains secteurs les empêche de mener des négociations collectives.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Les conventions collectives ont la capacité d'aller au-delà des droits reconnus concernant l'égalité des sexes.

La convention collective est un mécanisme essentiel pour assurer l'égalité entre hommes et femmes au travail.

Quand les femmes sont à même de s'organiser, elles peuvent être un puissant moteur de changement même parmi les professions les plus vulnérables. On peut citer en exemple SEWA, SEWU, HomeNet, Streetnet, entre autres.

E3 : Renforcement institutionnel

Questions clés de l'égalité de genre

A cause de la division sexuelle du travail dans la société et dans le ménage, les femmes peuvent être sous-représentées dans les mécanismes, processus et institutions pour articuler et négocier les disparités de pouvoir et de ressources.

Le manque d'informations exactes et de données ventilées peut entraver les efforts d'analyse genre et d'intégration de la dimension de genre.

L'une ou l'autre des approches d'intégration du genre et d'interventions sexospécifiques dans les institutions risque de ne pas pouvoir répondre aux besoins des femmes.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Mettre en place des institutions de bonne gouvernance permet à différents intérêts concurrentiels d'articuler leurs besoins, de négocier des changements, de venir à bout des différences de pouvoir, et d'exercer leurs droits légaux. Assurer des indicateurs sensibles au genre pour les institutions de bonne gouvernance est important pour que les droits et les intérêts des femmes à tous les niveaux soient pris en compte. Des indicateurs d'égalité de genre, des indicateurs de travail décent et des indicateurs sensibles au genre favorables aux pauvres pour la bonne gouvernance, sont développés pour saisir les expériences et besoins différents des femmes et des hommes.

Les interventions d'intégration du genre et actions sexospécifiques peuvent être toutes deux nécessaires et complémentaires. La reconstruction des institutions pour répondre aux besoins des femmes

requiert impérativement (a) l'équilibre entre les genres au niveau du personnel, (b) des ressources suffisantes pour l'intégration du genre et (c) l'analyse des impacts.

La participation accrue est liée au changement institutionnel – une fois que la proportion des femmes dans les institutions atteint 30 pour cent et plus, leur présence provoque des transformations institutionnelles.

E4 : Le dialogue social

Questions clés de l'égalité de genre

Les femmes ont tendance à être sous-représentées dans les structures de dialogue social, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les intérêts des femmes peuvent ne pas être pris en compte dans les processus de dialogue social.

Stratégies de formulation de politiques sensibles au genre

Le dialogue social est un moyen de faire des progrès en matière d'égalité dans les questions relatives à l'emploi, notamment en traitant des domaines tels que le harcèlement sexuel, les congés de maternité, l'égalité de rémunération, l'égalité des chances de recrutement et de promotion, les politiques favorables à la famille, le droit aux contrats, et le travail à temps partiel et temporaire.

ANNEXES

1. Conventions et Recommandations relatives à l'égalité des sexes et à l'emploi
2. Les dix éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi
3. Les six domaines d'action du 'Document de Vision'
4. Glossaire

Conventions clés sur l'égalité des sexes^a

- Convention (No. 100) et Recommandation (No. 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- Convention (No. 111) et Recommandation (No. 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;
- Convention (No. 156) et Recommandation (No. 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 ;
- Convention (No. 183) et Recommandation (No. 191) sur la protection de la maternité, 2000.

Conventions clés relatives à l'emploi^b

- Convention (No. 122) et Recommandation (No. 122) sur la politique de l'emploi, 1964 ;
- Convention (No. 142), 1975 et Recommandation (No. 195), 2004 sur la mise en valeur des ressources humaines ;
- Convention (No. 159) et Recommandation (No. 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 ; Recommandation (No. 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955 ;
- Recommandation (No. 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998 ;
- Recommandation (No. 193) sur la promotion des coopératives, 2002.

Les huit principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT^c

Liberté syndicale et de négociation collective :

- Convention (No. 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;
- Convention (No. 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Abolition du travail forcé :

- Convention (No. 29) sur le travail forcé, 1930 ;
- Convention (No. 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Élimination de la discrimination (emploi et profession) :

- La Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (No. 100) ;
- La Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958 (No. 111).

L'élimination du travail des enfants :

- La Convention sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 (No. 138) ;
- La Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (No. 182).

a Pour un Guide complet de Ressources sur l'égalité de genre dans le monde du travail, voir <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm#key>.
b Pour la liste complète d'instruments particulièrement pertinents pour le travail du Secteur de l'Emploi, voir <http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/download/vision-e.pdf>, p. 22.
c Pour en savoir plus sur le Programme de l'OIT pour la promotion de la Déclaration, voir <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>.

Annexe 02 : Les dix éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi (mars 2003)

La 24e Session spéciale de l'Assemblée générale des Nations Unies a reconnu

« la nécessité d'élaborer une stratégie internationale cohérente et concertée en matière d'emploi afin de multiplier les possibilités qu'ont les hommes et les femmes d'obtenir des moyens d'existence durables et d'avoir accès à l'emploi, à cet égard, appuyer la tenue, en 2001, d'une Conférence mondiale sur l'emploi sous l'égide de l'Organisation internationale du travail ».

En réponse, le Conseil d'Administration de l'OIT a adopté, en 2003, l'Agenda global pour l'emploi (GEA)^d dont l'objectif principal est de placer l'emploi au cœur des politiques économiques et sociales, et de contribuer aux efforts tendant à promouvoir le Travail décent.

Les dix éléments clés du GEA^e visent à promouvoir l'emploi, le développement de l'économie et la justice sociale. Certains se rapportent plus précisément à l'environnement économique ; d'autres au marché du travail. Les premiers se rapportent plus précisément aux conditions dans lesquelles la création d'emplois est possible. Etant générateurs de changement, ils appellent une analyse et doivent s'inscrire dans une politique appropriée. Tel est le cas, par exemple, des échanges commerciaux, de l'investissement ou encore de la technologie, qui sont autant de facteurs susceptibles simultanément de créer et de détruire des emplois. Le rôle de l'OIT consiste à étudier ces forces de changement, de même que les orientations choisies dans ce cadre, par les parties prenantes, sous l'angle de l'emploi. Les autres éléments clés ont trait à la politique du marché du travail et aux institutions concourant à l'emploi. Ils peuvent être abordés non seulement dans le cadre d'études et d'activités de promotion, mais aussi dans celui de projets de coopération technique et de services de consultation pragmatiques.

La politique proposée pour mettre en œuvre les dix points de l'Agenda se divise, elle aussi, en deux catégories : d'une part, ce qui peut être abordé dans le cadre de la politique nationale et, d'autre part, ce qui requiert une réponse globale, du fait que la gouvernance à ce niveau exige plus d'attention et de coordination. Le débat engagé, aujourd'hui, dans le cadre du système multilatéral sur une politique mondiale propice à une plus grande stabilité des marchés financiers, doit se poursuivre, étant donné que la stabilité financière pose des problèmes qu'une nation ne saurait résoudre isolément. A travers les alliances qu'envisage l'Agenda à l'échelle de la planète, l'OIT se propose d'examiner les conséquences pour l'emploi des choix et options des institutions internationales financières et autres.

^d OIT : *Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi: Stratégies de l'emploi en appui au travail décent, Document de « vision »*, Genève, 2006.

^e Voir plus sur le GEA, à <http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/>.

La situation économique est abordée sous les angles suivants :¹

1. Promouvoir les échanges et l'investissement dans les pays en développement pour y favoriser l'accès à des emplois productifs et aux marchés.
2. Promouvoir l'évolution technologique pour favoriser la productivité des emplois, la création d'emplois et l'amélioration du niveau de vie.
3. Promouvoir le développement durable pour des moyens de subsistance durables.
4. Elaborer une politique macroéconomique favorable à la croissance et à l'emploi nécessitant une intégration des politiques.

La situation du marché de l'emploi est abordée sous les angles suivants :

5. Un emploi décent grâce à l'entrepreneuriat.
6. Développer les aptitudes à l'emploi par l'amélioration des connaissances et des compétences.
7. Mener une politique du marché du travail active, propice à l'emploi, au changement dans la sécurité, à l'équité et à l'élimination de la pauvreté.
8. Concevoir la protection sociale comme un facteur de productivité.
9. Opérer des synergies entre sécurité et productivité en améliorant la sécurité et l'hygiène du travail.
10. Rendre l'emploi plus productif pour éliminer la pauvreté et favoriser le développement.

¹ Pour plus de détail sur ces dix éléments clés, voir « Point sur les éléments clés constituant l'Agenda global pour l'emploi » de l'OIT à <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-1.pdf>.

A la suite de discussions, il a été décidé de mieux regrouper les dix éléments clés^g de l'Agenda global pour l'emploi (GEA) pour qu'ils soient plus pratiques et opérationnels pour le travail au niveau des pays. Ainsi, le « Document de Vision »^h du BIT énonce six principaux domaines d'action, eux-mêmes subdivisés en sous-domaines principaux. Ils sont récapitulés ci-après avec une indication des correspondances entre chacun des six principaux domaines d'action et les éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi

(A) Politiques économiques qui influencent la demande (Éléments clés du GEA 1,2,3,4,5,10)

- Politiques macroéconomiques
 - Politiques financières
 - Politiques fiscales
- Budgets nationaux
- Politiques et climat de l'investissement, infrastructure y comprise
- Commerce et intégration régionale
- Politiques sectorielles : industrie, services, agriculture, environnement, industries et services
- Mobilité et migrations de la main-d'œuvre
- Intensité d'emploi de la croissance

(B) Compétences et employabilité (Éléments clés du GEA 2,3,5,6,9)

- Politiques et systèmes de formation :
 - Examen et formulation de la politique en matière de formation professionnelle
 - Gestion des institutions et systèmes de formation
 - Investissement dans la formation
 - Compétences professionnelles de base
 - Apprentissage sur le lieu de travail, formation en cours d'emploi et apprentissage
- Technologie
 - Amélioration de la formation au moyen des TIC
 - Amélioration de la capacité d'innover et d'investir
 - Amélioration de l'accès aux TIC pour réduire le déficit de compétences
- Développement et réforme des services de l'emploi
 - Réforme des services publics de l'emploi
 - Rôle des agences d'emploi privées
 - Orientation professionnelle
- Amélioration de l'accès à la formation et à l'emploi
 - Jeunes
 - Femmes
 - Travailleurs de l'économie informelle
 - Handicapés et autres groupes vulnérables

^g Voir Annexe 02.

^h Voir plus à <http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/download/vision-e.pdf>

(C) Développement de l'entreprise (Éléments clés du GEA 2,3,5,6,9,10)

- Un environnement propice : thèmes nationaux ou transversaux
- Gouvernance et situation politique
- Infrastructure
- Règlementation et coût de l'activité
- Entreprenariat
- Accès au financement (Crédit)
 - Renforcement de la chaîne de création de valeur et regroupement
 - Développement économique local
 - Promotion de bonnes pratiques sur le lieu de travail
 - Ciblage de groupes d'entreprises et d'entrepreneurs
- Petites et moyennes entreprises (PME)
- Entreprises multinationales (EMN)
- Coopératives
- Entrepreneurs de l'économie informelle

(D) Institutions et politiques du marché du travail (Éléments clés du GEA 5,6,7,8,9,10)

- Institutions et politiques, y compris concernant les salaires
- Politiques et programmes d'ajustement du marché du travail
- Politiques passives et actives du marché du travail
- Services de l'emploi
- Relations professionnelles

(E) Gouvernance, autonomisation et capital organique (Éléments clés du GEA 1 - 10)

- Représentation, participation, sensibilisation
- Liberté syndicale/négociation collective
- Renforcement des institutions
- Dialogue social

(F) Protection sociale (Éléments clés du GEA 7,8,9)

Glossaire

Discrimination positive Mesures spécifiques dans les domaines du recrutement, de l'embauche, de la mise à niveaux et d'autres domaines, conçues et prises dans le but d'éliminer les effets présents de discrimination antérieure ou de prévenir la discrimination.

Ajustement structurel Voir 'conditionnalité'.

Analyse de la chaîne de valeur Une chaîne de valeur est une chaîne d'activités. Les produits passent par toutes les activités de la chaîne dans l'ordre et gagnent de la valeur à chaque activité. La chaîne d'activités donne aux produits plus de valeur ajoutée que la somme des valeurs ajoutées de toutes les activités. La chaîne de valeur catégorise les activités génériques créatrices de valeur ajoutée d'une organisation. Les activités « primaires » comprennent : la logistique amont, les opérations (la production), la logistique aval, le marketing et les ventes (la demande), et les services (l'entretien). Les « activités de soutien » comprennent : la gestion de l'infrastructure administrative, la gestion des ressources humaines, la technologie de l'information, et les approvisionnements.

Approche par les capacités L'idée principale de l'approche par les capacités est que les arrangements sociaux devraient viser à étendre les capacités des gens – leur liberté de promouvoir ou de réaliser des états et des actions valables. Un test essentiel de progrès, de développement ou de réduction de la pauvreté consiste à déterminer si les gens bénéficient ou ne bénéficient pas de plus grandes libertés.

Approche résidualiste L'approche résidualiste oriente l'aide publique vers les plus démunis, laissant à la plupart des familles la charge de se procurer des soins selon leurs moyens.

Biais sexistes Les biais sexistes sont des façons d'avantager ou de désavantager certains emplois en fonction du sexe. Peuvent se manifester à toute étape du programme d'équité salariale.

Capital humain C'est la qualité des ressources de main-d'oeuvre (les connaissances, aptitudes et attitudes de la main-d'oeuvre). Elle peut être améliorée par des investissements, l'éducation et la formation.

Chaîne d'approvisionnement Les ressources et processus impliqués dans l'acquisition de composantes et de matières premières, ainsi que la livraison de produits finis aux consommateurs finals. Elle comprend les activités de vendeurs, distributeurs, fabricants, grossistes et tout autre prestataire de services et toute personne contribuant à la décision de l'acheteur d'acheter.

Ciblage de l'inflation Politique monétaire qui consiste pour une banque centrale à chercher à maintenir l'inflation dans une fourchette cible déclarée – habituellement en ajustant les taux d'intérêt. Théoriquement, l'inflation est une indication de croissance de la masse monétaire et l'ajustement des taux d'intérêt va augmenter ou réduire la masse monétaire et partant, l'inflation.

Clusters Un cluster industriel est un regroupement d'industries et d'institutions connexes dans une zone ou région. Ces industries sont interdépendantes et liées de plusieurs façons différentes. Dans le groupe, certaines industries sont les fournisseurs des autres, certaines les clients des autres ; certaines se partagent de la main-d'œuvre ou des ressources. Ce qui est important dans un cluster, c'est que les industries y sont économiquement liées, qu'elles sont à la fois partenaires et concurrentes et sont dans une certaine mesure dépendantes les unes des autres ; et dans l'idéal, elles profitent de synergies.

Conditionnalité Terme typiquement employé par le Fonds Monétaire International, la Banque Mondiale ou un pays donateur en relation avec les prêts, l'allègement de la dette et l'aide financière. Les conditionnalités peuvent comprendre des exigences relativement peu controversées pour améliorer l'efficacité de l'aide, par exemple des mesures de lutte contre la corruption, mais elles peuvent aussi comprendre des mesures hautement controversées, telles que l'austérité ou la privatisation de services publics essentiels, qui peuvent provoquer une forte opposition politique dans le pays bénéficiaire. Ces conditionnalités sont souvent regroupées sous l'étiquette 'ajustement structurel' puisqu'elles avaient une place importante dans les programmes d'ajustement structurel qui ont suivi la crise de la dette des années 1980.

Consensus de Washington Le terme 'Consensus de Washington' forgé en 1989 par John Williamson est un corpus de mesures « standard » appliquées aux économies des pays en développement en difficulté face à leur dette par les institutions financières internationales siégeant à Washington (Banque mondiale et Fonds monétaire international) et soutenues par le département du Trésor américain. Par la suite, le terme a été utilisé dans un sens différent et plus large, comme synonyme de fondamentalisme du marché.

Crédit Fourniture de ressources (tel que l'octroi d'un prêt) d'une partie à une autre partie, qui ne rembourse pas la première partie immédiatement, générant ainsi une dette, et qui plutôt s'arrange pour rembourser ou restituer ultérieurement ces ressources (ou matériel(s) de valeur égale). La première partie est appelée créancier, ou prêteur, tandis que la seconde partie est appelée débiteur ou emprunteur.

Croissance favorable aux pauvres Désigne une croissance qui est bonne pour les pauvres. Il y a deux principales approches de la définition de la croissance favorable aux pauvres. La définition absolue prend seulement en considération les revenus des pauvres. On peut juger à quel point la croissance est 'favorable aux pauvres' en fonction de la vitesse à laquelle les revenus des pauvres augmentent en moyenne. La définition relative compare les changements de revenus des pauvres avec les changements des revenus de ceux qui ne sont pas pauvres. La croissance est 'favorable aux pauvres' si les revenus des pauvres augmentent plus rapidement que ceux de la population dans son ensemble. (Source = "What is pro-poor growth and why do we need to know?")

Désagréger Briser le tout en petits morceaux sur la base de caractéristiques définies.

Discrimination Acte intentionnel ou involontaire qui a des répercussions négatives sur les chances d'emploi à cause de la race, la couleur, la religion, du sexe, du handicap, de la situation matrimoniale, ou de l'origine nationale, ou d'autres facteurs tels que l'âge (au titre de lois particulières).

Disparité Le fait d'être différent ou dissemblable.

Economie informelle L'économie informelle est une activité économique qui n'est soumise ni à une imposition ni à une surveillance d'un gouvernement, et qui n'est pas incluse dans le Produit national brut (PNB) d'un gouvernement ; par opposition à l'économie formelle.

L'économie informelle comprend des travailleurs salariés, des travailleurs indépendants et des membres de la famille contribuant. Le travail dans l'économie informelle est caractérisé par des lieux de travail non définis, des conditions de travail peu sûres, de faibles niveaux de compétence et de productivité, des revenus irréguliers, de longues heures de travail et le manque d'accès à l'information, aux marchés, aux finances et à la formation.

Elasticité de l'emploi Est mesurée par le nombre d'emplois créés pour chaque unité de croissance économique.

Emplois à prédominance Emplois qui sont associés à l'un ou l'autre sexe, en fonction de critères quantitatifs ou qualitatifs.

Enquête sur l'utilisation du temps Une Enquête sur l'utilisation du temps est une étude statistique qui vise à communiquer des données sur la façon dont les gens passent leur temps en moyenne. Entre autres, les enquêtes sur l'utilisation du temps peuvent révéler le volume de travail domestique effectué au-delà des travaux rémunérés.

Entrepreneur Une personne qui a l'idée et l'entreprise nécessaires pour combiner les autres facteurs de production afin de produire un objet de valeur. L'entrepreneur doit être prêt à prendre un risque dans la recherche de profit.

Entreprise (a) L'un des facteurs de production, avec la terre, la main-d'œuvre et le capital. La créativité du capitalisme ; l'esprit animal de l'entrepreneur ; juices of capitalism ; l'état d'esprit capricieux et déréglé des milieux d'affaires (animal spirits of the entrepreneur). (b) Une société organisée à des fins commerciales ; entreprise commerciale.

Équité salariale Mise en œuvre du principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans discrimination fondée sur le sexe.

Externalité Effets économiques secondaires. Les externalités sont des coûts ou des bénéfices découlant d'une activité économique qui (a) affectent des gens autres que ceux engagés dans l'activité économique et (b) ne sont pas pleinement reflétés dans les prix.

Filets de protection sociale Atténuent les effets de la pauvreté et d'autres risques sur les ménages vulnérables. Les filets de protection peuvent être privés ou informels, par exemple les membres de la famille dans différents ménages qui se soutiennent mutuellement dans les moments difficiles en offrant des espèces, de la nourriture, de la main-d'œuvre ou un toit. Des programmes officiels, gérés par des Gouvernements, des Bailleurs de fonds ou des ONG fournissent un revenu supplémentaire ou des programmes de transferts en nature, des subventions, et des programmes de travaux publics à haute intensité de main-d'œuvre. Des programmes pour assurer l'accès aux services publics essentiels, tels que des exonérations de frais pour les services de soins de santé et des bourses pour les frais de scolarisation, sont d'autres exemples de filets de protection.

Flexicurité Contraction de flexibilité et sécurité. C'est un système conjuguant une grande facilité d'embauche et de licenciement pour les entreprises (flexibilité pour les employeurs) à des indemnités importantes pour les salariés licenciés (sécurité). Il a été mis en œuvre pour la première fois au Danemark dans les années 1990. Le terme renvoie à la combinaison de la flexibilité du marché du travail dans une économie dynamique et la sécurité pour les travailleurs. Le gouvernement du Danemark considère la flexicurité comme comprenant un « triangle d'or » dont les trois côtés sont (1) la flexibilité du marché du travail, (2) la sécurité sociale et (3) une politique active du marché du travail avec des droits et obligations pour les chômeurs.

Fondamentalisme du marché L'élément fondamentaliste de cette position est la conviction inébranlable que les marchés libres optimisent la liberté individuelle, sont le seul moyen de réaliser la croissance économique et que la société devrait adhérer à leurs idées spécifiques du progrès. Les « fondamentalistes » soutiennent que les marchés tendent vers un équilibre normal, et que les meilleurs intérêts dans une société donnée sont réalisés en permettant à ses participants de poursuivre leur propre intérêt.

Garantie Nantissement donné pour garantir le remboursement d'un prêt.

Disparités de genre Dans le contexte d'inégalité économique, renvoie généralement aux différences systémiques des rôles sociaux et économiques et des salaires des hommes et des femmes, ou des garçons et des filles. Il y a un débat autour de la mesure dans laquelle cela résulte des différences des genres, de choix de mode de vie ou de la discrimination.

Intégration du genre Mettre les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes au cœur de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes dans tous les domaines politiques, économiques et sociaux. Comprend (a) la priorisation de l'autonomisation des femmes à cause de la discrimination beaucoup plus grande à l'égard des femmes, (b) non seulement accroître les revenus des ménages, mais aussi renforcer l'autonomisation économique, sociale et politique des femmes, (c) s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité de genre, et pas seulement aux besoins de base, et (d) lier le processus participatif à la base au plaidoyer et lobbying au niveau macro.

Genre Le genre renvoie aux rôles, droits et responsabilités socialement construits considérés par les communautés comme appropriés pour les hommes et les femmes, tandis que le mot 'sexe' fait référence aux différences biologiques entre hommes et femmes. Nous sommes mâles et femelles à la naissance, mais nous apprenons auprès de nos familles et de nos sociétés à être filles, garçons, femmes et hommes.

ILOLEX est une base de données trilingue contenant les textes des conventions et recommandations de l'OIT, les listes des ratifications, les commentaires de la Commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale, les réclamations, les plaintes, les interprétations, les études d'ensemble et d'autres documents.

Investissement Direct Etranger (IDE) Défini comme l'investissement fait pour obtenir un intérêt durable et une influence significative (généralement 10 pour cent des actions avec droit de vote) dans la gestion d'une entreprise opérant dans un autre pays (défini selon la résidence).

Microfinance Désigne l'offre de services financiers à des clients pauvres ou à faibles revenus, y compris des consommateurs et des travailleurs indépendants. Le terme renvoie également à la pratique de fourniture durable de ces services. De façon plus large, il désigne un mouvement qui envisage « un monde dans lequel autant que possible de ménages pauvres et quasi-pauvres ont un accès permanent à une gamme appropriée de services financiers de haute qualité, comprenant non seulement le crédit mais aussi l'épargne, l'assurance et les transferts de fonds ».

Néolibéralisme De façon générale, le néolibéralisme cherche à transférer le contrôle de l'économie de l'Etat au secteur privé. L'on admet souvent que la déclaration qui fait autorité sur les politiques concrètes préconisées par le néolibéralisme est le « Consensus de Washington » de John Williamson, une liste de propositions de politiques qui semblait avoir obtenu l'approbation consensuelle des organisations économiques internationales basées à Washington (comme le Fonds Monétaire International (FMI) et la Banque Mondiale).

Plafond de verre Le terme désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, l'ascension d'une personne qualifiée soit stoppée à un niveau particulier à cause d'une certaine forme de discrimination, le plus souvent sexiste ou raciste.

Point de vue instrumentaliste Où le pragmatisme et la faisabilité contextuelle sont plus importants que la pureté abstraite, théorique.

Politique fiscale Essaie d'influencer l'orientation de l'économie par des changements des taxes gouvernementales ou par certaines dépenses (abattements fiscaux). Les deux principaux instruments de la politique fiscale sont les dépenses publiques et l'imposition.

Politique monétaire Désigne le processus par lequel le gouvernement, la banque centrale ou l'autorité monétaire d'un pays contrôle (i) la masse monétaire, (ii) la disponibilité monétaire et (iii) le loyer de l'argent ou le taux d'intérêt, dans le but d'atteindre une série d'objectifs tournés vers la croissance et la stabilité de l'économie.

Politiques actives du marché du travail(PAMT) Ce sont des programmes mis en place par les administrations publiques sur le marché du travail afin d'encourager les chômeurs à retrouver un emploi. Les PAMT comprennent (a) des efforts pour créer des emplois à travers des programmes de travaux publics à haute intensité d'emploi, (b) des aides à l'embauche, (c) la promotion des PME et de l'emploi indépendant, (d) la formation professionnelle et le recyclage et (e) des programmes de développement des compétences et de l'employabilité.

Politiques passives du marché du travail Mesures gouvernementales pour soutenir l'emploi et les prestations sociales, comprenant l'aide au revenu, l'assurance-chômage et la législation du travail, des régimes de sécurité sociale et des dispositions relatives à la protection de la maternité.

Préjugé de l'homme soutien de famille S'entend du préjugé découlant de la supposition que le domaine non marchand de la reproduction sociale est articulé avec l'économie de marché de la production de marchandises à travers un salaire versé à un homme, soutien de famille, qui pourvoit largement aux besoins d'argent de diverses personnes à charge (femmes, enfants, personnes âgées, malades). Le « Préjugé de l'homme soutien de famille » construit la propriété des droits de réclamer des avantages sociaux à l'Etat (accès aux services, transferts en espèces) autour d'une norme de participation à plein temps pendant toute la durée de la vie active au marché du travail. Ceux dont la participation ne correspond pas à cette norme ont habituellement moins de droits et que, fréquemment, ils ne peuvent les faire valoir seulement en tant que personnes à la charge de ceux qui correspondent à la norme. Il en résulte l'exclusion de nombreuses femmes des droits, et la réduction de la portée des droits de nombreuses autres, rendant les femmes dépendantes des hommes en particulier durant les périodes de leur vie où elles sont intensivement impliquées dans l'éducation des enfants et les soins aux adultes, et quand elles sont elles-mêmes âgées.

Programme d'équité salariale Démarche planifiée et structurée ayant pour objectif l'atteinte de l'équité salariale.

Rémunération Paiement ou compensation reçu pour services ou emploi. Comprend le salaire de base et toute prime ou tout autre avantage économique ou social reçu pour services ou emploi. Cela inclut le salaire de base et toute prime ou autre avantage économique ou social que reçoit l'employé ou le cadre en cours d'emploi.

Responsabilité sociale des entreprises (RSE) Concept selon lequel les organisations considèrent l'intérêt de la société en assumant la responsabilité de l'impact de leurs activités sur les clients, les fournisseurs, les employés, les actionnaires, les communautés et d'autres parties prenantes, ainsi que l'environnement. Cette obligation s'étend au-delà de l'obligation statutaire de se conformer à la législation et voit les organisations prendre volontairement d'autres mesures pour améliorer la qualité de vie des employés et de leurs familles, ainsi que de la communauté locale et de la société au sens large.

Retombées Concept se rapportant à la théorie économique selon laquelle les avantages financiers accordés aux grandes entreprises et aux riches investisseurs doivent profiter aux petites entreprises et aux consommateurs.

Social Provisioning Fournitures de services sociaux. Le terme « social provisioning » s'emploie pour décrire une méthodologie émergente de l'économie féministe. Ses cinq composantes principales sont : (a) l'incorporation des soins et du travail non rémunéré comme des activités économiques fondamentales ; (b) l'utilisation du bien-être comme une mesure du succès économique ; (c) l'analyse des processus économiques, politiques et sociaux et des rapports de pouvoir ; (d) l'inclusion d'objectifs et de valeurs éthiques comme partie intrinsèque de l'analyse ; (e) et l'interrogation des différences par classe, race-groupe ethnique- et d'autres facteurs.

Transfert de revenus Paiement non compensatoire du gouvernement aux individus, par exemple pour les prestations d'aide sociale ou de sécurité sociale.

Travail décent Le but fondamental de l'OIT est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.

Travail des soins Pourvoir aux besoins de bien-être d'une autre personne. Comprend les soins fournis aux personnes âgées, aux malades et aux handicapés dans des établissements de soins ou au domicile de la personne nécessitant des soins. Les soins informels de l'économie des soins font référence au travail des soins non rémunéré accompli par les membres de la famille et les amis.

Travail domestique C'est un fait que toutes les femmes travaillent. Elles accomplissent les doubles rôles de production et de reproduction. Leur travail n'est pas reconnu parce qu'elles effectuent quotidiennement divers travaux qui ne rentrent dans aucune 'profession' spécifique. La plupart effectuent des travaux domestiques pénibles. Bien qu'elles travaillent pendant de plus longues heures et contribuent sensiblement au revenu familial, les femmes ne sont pas perçues comme des travailleuses, que ce soit par leurs pairs ou par les organismes de collecte de données et les gouvernements. Pour comprendre la question des problèmes de santé au travail des femmes, il est nécessaire de faire une étude détaillée du travail des femmes eu égard aux activités entreprises, aux heures de travail et au montant de la rémunération reçue.

Travailleurs découragés Sont des personnes qui ont essayé de trouver du travail par le passé, sont disposés à accepter un emploi, mais ont abandonné la recherche d'emploi parce qu'ils ont le sentiment, ou savent, qu'il n'y a rien de convenable pour eux. Ils sont exclus des calculs de la population active avec les groupes tels que les retraités ou les gens qui choisissent d'assumer des tâches domestiques ou liées aux soins aux enfants.

¹ Emploi, droits au travail, protection sociale et dialogue social.

² Voir Annexe 02.

³ BIT: Tendances mondiales de l'emploi des femmes, Genève, 2009.

⁴ Voir Annexe 01.

⁵ UNIFEM: Le progrès des femmes dans le monde, New York, 2005.

⁶ UNIFEM: Le progrès des femmes dans le monde, New York, 2005.

⁷ BIT: Tendances mondiales de l'emploi des femmes, Genève, 2008, p. 24.

⁸ BIT: Tendances mondiales de l'emploi des femmes, Genève, 2009.

⁹ BIT: Tendances mondiales de l'emploi des femmes, Genève, 2009.

¹⁰ M. Corley: Wage inequality by gender and occupation: A Cross-country analysis (Genève, BIT, Employment Strategy Paper 20, 2005).

¹¹ BIT: L'heure de l'égalité au travail, Rapport du directeur général, Conférence internationale du travail, 91e Session, Genève 2003, Genève, p. xi.

¹² R. Anker: Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World (Genève, BIT, 1998).

¹³ BIT: Women and men in the informal economy: A statistical picture, Secteur de l'emploi, Genève, 2002.

¹⁴ UNESCO: Education pour tous: L'alphabétisation un enjeu vital, Rapport mondial de suivi, Paris, 2006, p. 165.

¹⁵ BIT: Tendances mondiales de l'emploi des femmes, Brief, Genève, 2006, p. 3.

¹⁶ BIT: Briser le plafond de verre: les femmes aux postes de direction, Mise à jour du programme d'activités sectorielles, Genève, 2004.

¹⁷ Banque mondiale: Rapport sur le développement dans le monde 2006: Équité et développement, New York, 2005, p. 53.

¹⁸ Banque mondiale: Rapport sur le développement dans le monde 2006: Équité et développement, New York, 2005, p. 53.

¹⁹ UNICEF: La Situation des enfants dans le monde 2007, New York, 2006.

²⁰ Banque mondiale: Rapport sur le développement dans le monde 2006: Équité et développement, New York, 2005, p. 53.

²¹ UNICEF: La Situation des enfants dans le monde 2007, New York, 2006.

²² World Bank: Rapport sur le développement dans le monde 2006: Équité et développement, New York, 2005, p. 104.

²³ Banque mondiale: Brazil early childhood development: A focus on pre-schools, Report 22841 BR, Human Development Department, New York, 2001.

²⁴ Banque mondiale: Engendering development through gender equality in rights, resources and voice, Oxford, Oxford University Press, 2001, p. 24.

²⁵ Banque mondiale: Engendering development through gender equality in rights, resources and voice, Oxford, Oxford University Press, 2001, p. 24.

²⁶ D. Bloom and J. Williamson: «Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia», World Bank Economic Review, Oxford University Press, Oxford, 1998, cité dans Gender and education for all: The leap to equality, Rapport de suivi sur l'Education pour tous, UNESCO, 2003.

²⁷ S. Klasen: Pro-poor growth and gender inequality, Institut ibéro-américain de la recherche économique, Document de travail 151, 2006, p. 7, <http://www2.wvl.wiso.uni-goettingen.de/ibero/papers/DB151.pdf> (site consulté le 10 février 2009).

²⁸ A. Tibaijuka: "The cost of differential gender roles in African agriculture: A case study of smallholder banana-coffee farms in the Kagera region", Journal of Agricultural Economics, no. 45, 1994, cité dans L. Haddard, C. Pena and P. Webb: Women's economic advancement through agricultural change: A review of donor experience, FCND Discussion Paper 10, 1996.

²⁹ FNUAP: L'Etat de la population mondiale: Vivre ensemble, dans des mondes séparés – Hommes et femmes à une époque de changements, New York, 2000, p. 38.

³⁰ Nations Unies: Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Assemblée générale des Nations Unies, 1979.

³¹ Nations Unies: Déclaration et programme d'action de Beijing, Rapport de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 1995.

³² Voir plus sur les enquêtes sur l'utilisation du temps à <http://qb.soc.surrey.ac.uk/surveys/tus/tusintro.htm>. L'Economic and Social Research Council (ESRC) est la première agence du Royaume-Uni pour le financement de la recherche et la formation en sciences économiques et sociales. La Survey Question Bank est une initiative de l'ESRC.

³³ FNUAP: L'Etat de la population mondiale: Vivre ensemble, dans des mondes séparés – Hommes et femmes à une époque de changements, New York, 2000.

³⁴ M. Blackden et al.: Gender and growth in Sub Saharan Africa, UNU-WIDER Research Paper, no. 37, 2006, http://www.wider.unu.edu/publications/working-papers/research-papers/2006/en_GB/rp2006-37/ (site consulté le 10 février 2009).

- ³⁵ Banque mondiale: Engendering development through gender equality in rights, resources and voice, Oxford, Oxford University Press, 2001, p. 11.
- ³⁶ M. Bladen et al.: Gender and growth in Sub Saharan Africa, UNU-WIDER Research Paper 37, 2006, p. 13, http://www.wider.unu.edu/publications/working-papers/research-papers/2006/en_GB/rp2006-37/ (site consulté le 10 février 2009).
- ³⁷ G. Chadha: "Non-farm Sector in India's Rural Economy: Policy, Performance and Growth Prospects", Delhi, Center for Regional Development, Jawaharlal Nehru University, 1992, cité dans Taking Action: Achieving Gender Equality and Empowering Women, Equipe sur l'éducation et l'égalité des sexes du Projet Objectifs du Millénaire, 2005, p. 76.
- ³⁸ K. Saito and D. Spurling: "Developing Agricultural Extension for Women Farmers", Discussion Paper No. 156, Washington D.C., Banque mondiale, 1992, cité dans The World's Women 2000: Trends and Statistics, Nations Unies, Département des Affaires économiques et sociales, division statistique, New York, 2000.
- ³⁹ Banque mondiale: Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice, Oxford, Oxford University Press, pp. 11-12.
- ⁴⁰ A. Tran-Nguyen: Trade and Gender: Opportunities and Challenges for Developing Countries, IANGWE, Task Force on Gender and Trade, 2004.
- ⁴¹ Pour de plus amples informations sur les Programmes OPPG de la Banque mondiale, voir <http://go.worldbank.org/I85W3E1UW0>.
- ⁴² R. Hausmann, L. Tyson, and S. Zahidi: The Global Gender Gap Report 2006, Forum économique mondial, Genève, 2006.
- ⁴³ A. King: Statement to the Meeting of the Preparatory Committee for the International Conference on Financing for Development, IANWGE, Task Force on Gender and Financing for Development, New York, 8 mai 2001.
- ⁴⁴ S. Klasen: Pro Poor Growth and Gender: What can we learn from the Literature and the OPPG Case Studies?, Discussion Paper to the OPPG Working Group of AFD, DFID, BMZ (GTZ/KfW) and the World Bank, final draft, avril, 2005, p.9.
- ⁴⁵ Banque mondiale: Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice, Oxford, Oxford University Press, 2001, p. 12.
- ⁴⁶ Pour de plus amples informations sur le Travail décent, voir <http://www.ilo.org/global/Themes/Decentwork/lang-en/index.htm>.
- ⁴⁷ Voir aussi ILOLEX, la base de données sur les normes de travail de l'OIT, à <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>.
- ⁴⁸ Voir Annexe 01.
- ⁴⁹ Voir plus sur le GEA à <http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/>.
- ⁵⁰ Voir Annexe 02 et Encart 01.
- ⁵¹ Voir plus sur les Objectifs du millénaire pour le développement à <http://www.un.org/millenniumgoals/>.
- ⁵² Banque mondiale: Gender Equality and the Millennium Development Goals, Policy Paper Monograph, Gender and Development Group, 4 avril 2003.
- ⁵³ Pour de plus amples informations sur les enquêtes sur l'utilisation du temps, voir Mesurer le travail non rémunéré des femmes dans la section Formulation de politiques sensibles au genre du brief sur les Politiques économiques.
- ⁵⁴ C. Laderchi, R. Saith, F. Stewart: Does it matter that we don't agree on the definition of poverty?: a comparison of four approaches, Oxford, Queen Elizabeth House Library, University of Oxford, 2003.
- ⁵⁵ Pour une étude complète sur le genre et les indicateurs, voir la trousse d'avant-garde de BRIDGE à http://www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_CEP.html#Indicators
- ⁵⁶ Le sixième domaine d'action portant sur la « Protection sociale » est traité par une autre division du BIT.
- ⁵⁷ Voir la liste exhaustive à l'Annexe 03.
- ⁵⁸ Voir la liste exhaustive à l'Annexe 02.
- ⁵⁹ S. Seguino: Gender Inequality in a Globalizing World, Working Paper Series, University of Vermont - Department of Economics, Burlington, Mar. 7, 2005.
- ⁶⁰ Pour des renseignements complémentaires sur le Programme KILM, voir : <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/>.
- ⁶¹ S. Klasen: Pro-poor growth and gender inequality, Institut ibéro-américain de recherche économique, Document de travail 151, 2006, p. 7, <http://www2.vwl.wiso.uni-goettingen.de/ibero/papers/DB151.pdf> (consulté le 10 février 2009).
- ⁶² Pour plus de renseignements sur cet outil statistique, voir : <http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/swts.htm>.
- ⁶³ C181 Convention sur les agences d'emploi privées, 1997. Pour la liste complète des normes internationales du travail de l'OIT, voir : <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>.
- ⁶⁴ C177 Convention sur le travail à domicile, 1996. Pour la liste complète des normes internationales du travail de l'OIT, voir : <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>.
- ⁶⁵ C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951. Pour la liste de toutes les normes internationales du travail de l'OIT, voir : <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>

Secteur d'emploi
Bureau international du travail
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53

Fax : (+41 22) 799 75 62

Website : www.ilo/public/english/employment/empframe/practice/indes.html

Email : msu@ilo.org

Politiques économiques

Après une introduction sommaire, cette note de synthèse présente neuf questions clés de genre relatives aux politiques économiques, puis examine la formulation de politiques sensibles au genre. Les politiques économiques peuvent être définies comme étant les mesures prises par un gouvernement pour influencer sur son économie afin d'assurer la croissance économique. Ces mesures peuvent inclure entre autres : un régime monétaire et une politique de banque centrale, une politique de taux de change, la restructuration fiscale et celle du secteur public. Le commerce international qui fait partie de la politique économique sera traité séparément dans la note de synthèse suivante.

Questions clés sur le genre

Ces dernières décennies, des changements de grande portée se sont produits dans les économies mondiales reformulant la structure de l'emploi à l'échelle globale. Les économies nationales sont plus intégrées dans le système mondial. Ce processus de mondialisation s'est accompagné de changements fondamentaux dans les politiques économiques. Celles-ci ont mis l'accent sur le maintien de bas taux d'inflation, la libéralisation des marchés, la réduction de la portée du secteur public, la promotion de flux transfrontaliers des biens, des services et des finances, mais pas sur la main-d'œuvre.

Les programmes de stabilisation économique et le processus d'intégration mondiale ont souvent comprimé les revenus des ménages, poussant les femmes à entrer dans la main-d'œuvre rémunérée. En même temps, les réformes économiques ont intensifié les demandes sur le travail non rémunéré des femmes, créant une situation dans laquelle l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre féminine est une stratégie centrale qui permet aux familles de faire face aux profondes mutations économiques.

Tout aussi profonde a été la transformation de l'emploi des femmes durant cette période. Plus qu'à tout autre période de l'histoire, les femmes participent à l'emploi rémunéré. Leur entrée dans la vie active a signifié que, dans de nombreux cas, les possibilités économiques qui leur sont offertes ont augmenté. Cependant, l'égalité

des chances reste difficile à atteindre. La segmentation du marché du travail fondée sur le sexe est endémique, les femmes étant concentrées dans des emplois de qualité médiocre, précaires et informels. Les programmes de stabilisation économique et le processus d'intégration mondiale ont souvent comprimé les revenus des ménages, poussant les femmes à entrer dans la main-d'œuvre rémunérée. Simultanément, les réformes économiques ont intensifié les demandes sur le travail non rémunéré des femmes, créant une situation dans laquelle l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre féminine est une stratégie centrale qui permet aux familles de faire face aux profondes mutations économiques. Au niveau le plus élémentaire, l'emploi des femmes, rémunéré ou non rémunéré, peut être le facteur le plus important pour maintenir de nombreux ménages hors de la pauvreté.

Des données probantes en provenance du monde entier indiquent que plus l'accent est mis sur l'emploi, plus la croissance économique devient efficace dans la lutte contre la pauvreté

Des données probantes en provenance du monde entier indiquent que plus l'accent est mis sur l'emploi, plus la croissance économique devient efficace dans la lutte contre la pauvreté. En effet, l'emploi est la principale voie qui permet à la majorité de la population de partager les bénéfices de la croissance économique. Cependant, la capacité de l'emploi à réduire la pauvreté dépend des relations de genre

qui prédominent et de la dynamique interne des ménages. Par conséquent, toute analyse qui se penche sérieusement sur la corrélation entre croissance, emploi et pauvreté doit intégrer une perspective de genre si elle ne veut pas courir le risque d'arriver à des conclusions erronées. De fait, les études sur l'impact des politiques d'ajustement structurel des années 1970 et 1980 ont établi que l'analyse genre a systématiquement fait défaut dans la conception des politiques économiques. Avec l'appauvrissement général des femmes dans de nombreux pays en développement, des appels ont été lancés en faveur d'une plus grande attention aux inégalités structurelles auxquelles elles sont confrontées, et du rejet de la modélisation économique qui ne prend pas en compte la division sexuelle du travail et les relations de pouvoir inégales sur le marché du travail et dans le ménage.¹ Des données plus récentes révèlent que bon nombre des politiques adoptées au cours des deux dernières décennies de réformes basées sur le marché ont eu un impact global négatif sur l'emploi ; et, souvent, un effet disproportionnellement profond sur l'emploi des femmes. Les conséquences de ces politiques vont au-delà des produits de l'emploi, avec d'importantes implications pour la pauvreté, le travail non rémunéré des femmes et la longue trajectoire du développement humain.²

Cette note de synthèse aborde la relation entre les politiques économiques, l'emploi et l'égalité de genre. Elle porte, notamment, sur la manière dont les changements survenus dans les politiques économiques affectent différemment l'emploi des femmes et des hommes. La politique économique étant un vaste sujet, un nombre de questions à traiter a été arrêté. Neuf questions clés de genre, que les décideurs doivent prendre en compte lorsqu'ils conçoivent des politiques économiques centrées sur l'emploi, sont traitées ci-dessous.

Le travail accompli par les femmes dans l'économie des soins est essentiel pour la reproduction de la main-d'œuvre et le fonctionnement de l'économie, mais il est rare qu'il soit reconnu ou qu'on lui accorde une valeur économique.

1. Les politiques économiques sous-estiment la contribution des femmes à l'économie

La division sexuelle du travail au sein du ménage est un obstacle de taille à la capacité des femmes à gagner un revenu. Le travail accompli par les femmes dans **l'économie des soins** est essentiel pour la reproduction de la main-d'œuvre et le fonctionnement de l'économie, mais il est rare qu'il soit reconnu ou qu'on lui accorde une valeur économique.

Le travail non rémunéré est l'une des questions les plus importantes pour comprendre la position désavantagée des femmes sur le marché du travail. Cela, parce que leur capacité à participer au travail rémunéré dépend de leurs rôles et responsabilités au sein du ménage et de la communauté. Ce rôle n'est pas défini comme une activité économique et n'est pas souvent inclus dans le PIB ou dans les statistiques sur l'emploi.

La division sexuelle du travail dans une société est déterminée par des traditions historiques et culturelles particulières. Néanmoins, dans la plupart des sociétés, les femmes assument une plus grande responsabilité que les hommes pour les soins aux enfants et aux personnes âgées, le travail bénévole dans la communauté et le maintien des ménages à flot, surtout en période de crise économique.

Pour une économie, le travail non rémunéré des femmes est déterminant pour la reproduction quotidienne de la main-d'œuvre et, à long terme, la formation de la future génération de capital humain. Cependant, la modélisation et l'analyse économiques tiennent rarement compte de ce facteur.

Certaines politiques économiques minimisent les responsabilités sociales de l'Etat. Il en résulte un surcroît de pression sur les ménages et une plus grande réduction de la capacité des femmes à participer à l'économie rémunérée. Des coupes budgétaires dans les domaines de l'infrastructure, des transports, de l'approvisionnement alimentaire, des soins aux enfants, de la santé, de l'éducation et d'autres services sociaux, ont des conséquences plus lourdes sur les femmes que sur les hommes, étant donné que la division sexuelle du travail dans le ménage les force à trouver des moyens de compenser l'absence de prestations sociales.

L'autonomisation économique des femmes a des effets multiplicateurs sur l'amélioration du bien-être des enfants et la rupture du cycle de la pauvreté, d'une génération à l'autre.

En revanche, des dépenses accrues dans ces domaines peuvent considérablement autonomiser les femmes. Elles peuvent ainsi disposer de temps libre et d'espace pour gagner un revenu, et être moins vulnérables à la pauvreté. Et les effets ne se limitent pas à l'amélioration des conditions de vie des femmes. Les impacts positifs sur les familles et les communautés sont bien connus. L'autonomisation économique des femmes a des effets multiplicateurs sur l'amélioration du bien-être des enfants et la rupture du cycle de la pauvreté, d'une génération à l'autre.

2. Inégalité d'accès aux ressources productives

Les politiques économiques sont souvent conçues dans un cadre qui présuppose que les hommes et les femmes profitent des opportunités économiques sur un pied d'égalité. C'est rarement le cas. Non seulement les femmes ont des charges de travail reproductif plus lourdes, mais elles butent contre la discrimination directe et indirecte dans l'accès aux ressources productives.

Dans bien des sociétés, les femmes ont un accès limité, ou des droits inégaux, au développement des qualifications, à la terre, à l'héritage, au crédit, à la technologie, à l'information, aux réseaux économiques, aux services de conseil et aux marchés. Les pratiques culturelles, les normes de genre et même la législation peuvent constituer un obstacle à l'accès des femmes à ces ressources essentielles dont elles ont besoin pour gagner un revenu adéquat et bénéficier de nouvelles opportunités économiques.

Une hypothèse sous-jacente, qui détermine les politiques économiques, est que l'homme est le soutien de famille. Sur la base de la division traditionnelle du travail fondée sur le sexe, les hommes sont supposés être les principaux soutiens de famille, tandis que les rôles des femmes se situent à l'intérieur du foyer. Ainsi, tout revenu qu'elles gagnent est considéré comme accessoire. Cela peut se refléter dans leur accès à l'assurance, aux pensions et prestations sociales par le biais de leurs époux ; leur jouissance sur un pied d'égalité des

avantages des programmes sociaux (p. ex. logement, programmes argent contre travail, etc.) ; des politiques fiscales qui lient leur revenu à celui de leurs époux aux fins d'imposition.

3. Séparation de la politique économique et la politique sociale

Comme discuté dans la Partie 1, un obstacle fondamental à la conception de politiques économiques sensibles au genre est la séparation de la politique économique et la politique sociale. Souvent, les décideurs ne voient pas les pauvres et les exclus (y compris les femmes marginalisées) comme de potentiels agents du développement économique. Ils sont plutôt considérés comme des bénéficiaires passifs, qui ont besoin d'assistance sociale. Cette façon de penser comporte de nombreuses implications.

Les politiques macroéconomiques peuvent être axées sur les secteurs économiques puissants avec la conviction sous-jacente que les avantages de la croissance auront à terme des « retombées » sur les secteurs les plus marginalisés. Une **approche résidualiste**³ de la politique sociale veut que l'Etat n'intervienne que pour combler les lacunes de la politique économique dominante. Il manque souvent les notions du rôle important de l'Etat dans la redistribution et la protection sociale. Dans de tels cadres, le risque économique pèse sur les segments déjà vulnérables.

Par ailleurs, il y a, généralement, une séparation institutionnelle de l'économique et du social. Les ministères qui ont en charge l'économie reçoivent des pouvoirs plus grands que ceux qui traitent des affaires sociales. Dans la hiérarchie des ministères, ceux qui sont chargés du genre ou des affaires féminines ont tendance à ne pas avoir d'influence dans la formulation des politiques économiques. Des ministères plus puissants, tels que : les Finances et la Planification, sont chargés de l'élaboration de politiques et, le plus souvent, ne se préoccupent guère de l'intégration du genre et de l'égalité de chances et de revenus. Le manque de capacité pour effectuer l'analyse de genre au sein de ces institutions se traduit couramment par des politiques qui laissent de côté les dimensions d'emploi et de genre de la réduction de la pauvreté. Il n'est donc pas surprenant que les impacts ne soient jamais neutres du point de vue du genre.

4. Sous-représentation des femmes dans le dialogue sur les politiques économiques

L'absence de transparence et de démocratie a souvent été évidente dans la conception de l'élaboration de politiques économiques. Peu de consultations sont organisées à l'échelle nationale, et dans certains cas, le cadre économique principal est fixé par des organisations financières internationales qui établissent des cibles pour l'inflation et la croissance économique.

Toutefois, nombre de femmes se retrouvent dans des domaines de la vie économique où elles sont inorganisées – que ce soit dans les économies formelles ou informelles. Ce qui signifie qu'elles manquent toujours de représentation et de voix au chapitre dans les domaines d'action qui peuvent les affecter le plus.

Dans certains pays, l'espace politique s'est ouvert dans le contexte des processus de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (SRP), qui ont permis des consultations et un dialogue approfondis dans la formulation des politiques. Toutefois, nombre de femmes se retrouvent dans des domaines de la vie économique où elles sont inorganisées – que ce soit dans les économies formelles ou informelles. Ce qui signifie qu'elles manquent toujours de représentation et de voix au chapitre dans les domaines d'action qui peuvent les affecter le plus.

5. Politiques fiscales

L'imposition et d'autres politiques fiscales ne sont pas neutres du point de vue du genre et ont des effets considérables sur les femmes. Par exemple :

- Les régimes d'impôt direct et d'impôt progressif⁴ ont tendance à bénéficier aux pauvres (et aux femmes) plus directement que les régimes d'impôt indirect et d'impôt dégressif ou d'impôt à taux uniforme.
- La taxe sur les produits et services de première nécessité, à travers la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) et d'autres taxes, a une incidence particulièrement négative sur les pauvres (et les femmes exclues), car ces derniers utilisent

une plus grande part de leur revenu dans ces articles de première nécessité.

- Les réductions d'impôts amenuisent également la part de revenu public qui peut être redistribuée pour compenser le travail non rémunéré des femmes dans l'économie des soins. Elles entraînent également une contraction des ressources destinées à financer les biens et services publics.

Les politiques fiscales telles que l'imposition et les transferts de revenus sont des outils importants pour l'atteinte d'objectifs sociaux et un moyen essentiel de redistribution des richesses. Cela est particulièrement important lorsque les femmes ont la charge de l'économie des soins.

Les politiques fiscales peuvent servir de mesures incitatives ou dissuasives. Par exemple, des taxes élevées peuvent dissuader les opérateurs de l'économie informelle d'enregistrer leurs biens ; à l'inverse, les incitations et amnisties fiscales peuvent encourager l'enregistrement.

La politique fiscale tente d'influencer l'orientation de l'économie par des changements dans les taxes gouvernementales, ou à travers certaines dépenses (abattements fiscaux). Les deux principaux instruments de la politique fiscale sont les dépenses publiques et l'imposition.

Pour les femmes qui participent à la main-d'œuvre, un facteur dissuasif est l'absence d'abattements fiscaux pour couvrir les coûts de leur entrée sur le marché du travail (par exemple le coût de la garde des enfants). Des structures d'imposition conjointe, qui pénalisent le conjoint qui gagne le moins, peuvent aussi être un facteur de dissuasion.

6. Ciblage de l'inflation

La politique monétaire cible généralement une faible inflation, une faible dette publique, des dépenses publiques minimales, des taxes réduites et des déficits budgétaires minimes. Ces politiques sont profondément ancrées dans les cadres conceptuels utilisés pour concevoir les politiques économiques. La création d'emplois, l'investissement public et les responsabilités sociales de l'Etat passent souvent au second plan.

7. Budgets nationaux et dépenses publiques

Les budgets nationaux sont le moyen permettant à un gouvernement de fournir des ressources pour répondre à ses objectifs et priorités. La réduction des dépenses publiques est souvent le but principal des gouvernements, bien que cela puisse aller à l'encontre de la réalisation de certains objectifs de développement.

Les dépenses publiques peuvent avoir des impacts directs sur les résultats de l'emploi. Des services sociaux, des mesures de soutien du revenu et la fourniture de biens publics ont des impacts de genre importants sur la participation de la main-d'œuvre et sur l'emploi.⁵ Quand ces services sont réduits, les ménages s'adaptent de plusieurs façons qui affectent différemment les hommes et les femmes.⁶ Le volume de travail rémunéré comme non rémunéré accompli par les femmes peut augmenter avec la réforme fiscale. Par exemple, la compression des dépenses publiques peut réduire le nombre de centres médicaux et, par conséquent, augmenter le temps nécessaire pour se rendre à pied à la prochaine structure et accéder à des services de santé de base. De même, la contraction des dépenses publiques qui réduit les ressources monétaires des ménages (par exemple la réduction des programmes de transfert ou l'augmentation des frais) crée des pressions pour augmenter le volume de travail rémunéré accompli. Enfin, des mesures visant à introduire des redevances pour les biens publics peuvent renforcer l'inégalité de genre.

Certaines politiques économiques priorisent le secteur privé en tant que moteur de la croissance de l'emploi. On pense souvent que la création public 'évince' le secteur privé. Mais :

- les dépenses et l'investissement publics sont importants non seulement dans la création d'emplois mais aussi dans l'action affirmative et d'autres mesures visant à promouvoir l'égalité de genre.
- les dépenses publiques, dans l'infrastructure et dans l'éducation et la formation, ont des impacts indirects importants sur la création d'emplois, la productivité et la compétitivité.

Le ciblage de l'inflation est une politique monétaire dans laquelle une banque centrale s'efforce de maintenir l'inflation dans une fourchette cible déclarée – habituellement en ajustant les taux d'intérêt. Théoriquement, l'inflation est une indication de croissance de la masse monétaire et l'ajustement des taux d'intérêt va augmenter ou réduire la masse monétaire et partant, l'inflation.

Les banques centrales sont tenues de maintenir l'inflation en deçà des niveaux ciblés. Des règles rigides, appliquées sur les ratios des déficits budgétaires sur le PIB et les ratios des dettes publiques sur le PIB, obligent les gouvernements à réduire les dépenses publiques même en périodes de ralentissement de l'économie. Une faible inflation est maintenue en partant du principe qu'une croissance économique rapide à long terme est liée à une inflation faible et stable.

Malheureusement, les cibles d'inflation, qui peuvent sans doute être nécessaires sous une certaine forme, ont généralement priorité absolue sur toute autre cible, par exemple les cibles en matière de croissance ou d'emploi. De surcroît, il est avéré que la réduction de l'inflation a souvent un impact négatif sur la croissance de l'emploi. Quand la croissance de l'emploi ralentit, l'emploi féminin est souvent affecté de façon disproportionnée.

Autrement dit, il arrive souvent que l'emploi soit considéré comme un produit, plutôt qu'une cible, des politiques économiques. Cependant, d'autres considèrent l'emploi comme la clé de la réduction de la pauvreté. Il est maintenant bien reconnu que la croissance économique en elle-même ne suffit pas pour réduire la pauvreté et que l'élasticité d'emploi de la croissance a constamment baissé dans de nombreux pays du monde. Il est aussi admis qu'un plus grand nombre d'emplois n'est pas suffisant en soi, comme le montre le grand nombre de pauvres qui travaillent.

La conclusion semble suffisamment claire : si l'on veut qu'il y ait un impact considérable sur la réduction de la pauvreté, il faut que la croissance soit à fort contenu d'emploi, et que la création d'emplois cible des sections particulières des pauvres – notamment les femmes vulnérables.

- des dépenses publiques élevées par rapport au PIB sont associées à un plus grand nombre d'emplois. Par conséquent, le secteur public est une importante source d'opportunités d'emplois qu'il ne faudrait pas sous-estimer, en particulier dans les pays où le secteur formel privé est de petite envergure.
- les dépenses publiques, à travers des services fournis par les autorités municipales à l'économie locale, peuvent jouer un rôle important en améliorant l'économie informelle où sont concentrées un grand nombre de femmes.

8. Privatisation

La privatisation comporte presque toujours une réduction des effectifs des entreprises concernées. Or, l'effet net de la privatisation sur l'emploi dépend de nombreux facteurs. Dans certains cas, la privatisation implique de nouveaux investissements dans la production et son impact négatif sur l'emploi peut être, en partie, compensé. Cependant, l'effet global sur l'emploi est complexe. De nombreuses entreprises publiques sont responsables de la fourniture de services économiques qui affectent les coûts de production et la compétitivité – par exemple des installations de transports, des services de base et des services de télécommunication. Si le coût de ces services grimpe, suite à la privatisation, ou si l'accès est limité en ce qui concerne les petits producteurs ou les producteurs informels, l'emploi et les revenus des hommes et des femmes pourraient en pâtir.

L'impact genre de la restructuration des entreprises publiques varie. Certaines entreprises publiques sont engagées dans des activités à forte intensité de capital et à main-d'œuvre principalement masculine. Dans ces cas, la privatisation aurait un impact disproportionné et l'effet sur les emplois féminins sera plus direct. La perte d'emplois masculins affectera les revenus des ménages et pourrait intensifier la participation des femmes à la main-d'œuvre. De même, si la privatisation a une incidence négative sur les activités, à travers des changements dans les services économiques, cela pourrait avoir des effets genre spécifiques dus aux modèles de segmentation de la main-d'œuvre qui prévalent dans l'économie informelle.⁷

En d'autres termes, alors que les hommes et les femmes peuvent être négativement affectés par la privatisation, l'impact est différent. La privatisation peut accroître la charge de travail reproductif des femmes et, par conséquent, réduire le temps qu'elles peuvent consacrer au travail rémunéré. Par exemple, la privatisation des soins de santé et des transports peut se traduire par des réductions des services, mettant ainsi la pression sur les ménages (c'est-à-dire les femmes). La privatisation des prestations d'assurance sociale et de pension augmente la dépendance des femmes à l'égard des hommes et pénalise celles qui ne sont pas liées à un homme soutien de famille.

9. Crises financières

Ces dernières décennies, il y a eu plusieurs crises financières, dont la plus récente en 2008. Celles-ci sont souvent liées à la libéralisation financière qui peut accroître des risques divers : par exemple, le risque de change, le risque de fuite de capitaux, le risque de fragilité, le risque de contagion et le risque de souveraineté.⁸

La libéralisation des marchés de capitaux, liée aux régimes monétaires et de taux de change modernes, entraîne une volatilité économique accrue associée aux flux de capitaux à court terme. Les entrées de capitaux à court terme peuvent ravager une économie si les flux s'inversent soudainement, entraînant une dépréciation rapide de la monnaie. Les exemples de crises financières et économiques au cours de la dernière décennie, déclenchés par des flux de capitaux à court terme, sont nombreux (on peut citer l'Asie de l'Est, le Brésil et l'Argentine). Une dépréciation rapide et incontrôlable de la monnaie peut entraîner une contraction économique à grande échelle, des déplacements massifs de travailleurs et l'échec du système bancaire et financier (par exemple la crise financière mondiale de 2008).

Lorsque ces risques provoquent une crise financière, cela peut avoir un impact très négatif sur l'emploi formel des femmes et des hommes. Il y a des données empiriques limitées sur les réponses différenciées des hommes et des femmes aux crises financières, relativement à l'emploi. Néanmoins, des éléments probants révèlent que

les hommes qui travaillent dans des industries traditionnellement masculines peuvent être les premiers à perdre leurs emplois (p. ex., l'industrie de l'automobile) ; néanmoins, dans d'autres industries à vocation exportatrice, les femmes pourraient être les premières. Elles sont généralement les premières à perdre leur emploi dans le travail précaire, parce qu'elles y sont les plus nombreuses. Un préjugé inhérent en faveur de 'l'homme soutien de famille', qui considère les femmes comme ayant seulement un lien fluctuant avec le marché du travail, peut aussi faire que celles-ci soient disproportionnellement affectées par le chômage en temps de crise⁹.

Dans certains cas, les femmes peuvent avoir besoin d'accroître leur participation à la main-d'œuvre en réponse à la détérioration du revenu réel des ménages. Il est important de souligner que les femmes peuvent aussi supporter le fardeau du travail accru de soins non rémunéré, du fait de la réduction des prestations sociales. La crise financière asiatique illustre cette situation. Des mesures politiques qui ont réduit les dépenses publiques ont aggravé la crise et entraîné une paupérisation encore plus grande. Dans nombre des pays affectés, ce sont les femmes qui ont été les premières à perdre leur emploi formel, et beaucoup de travailleurs migrants ont été expulsés de leurs pays hôtes. Le volume de travail non rémunéré accompli par les femmes a considérablement augmenté dans l'ensemble des pays affectés.¹⁰ Les coûts humains en termes de stress accru et de mauvaise santé étaient considérables, mais ils n'ont pas été reflétés dans les statistiques sur le PIB.

Formulation de politiques sensibles au genre

Cette partie aborde 10 moyens de concevoir des politiques économiques qui soient plus sensibles au genre et répondent aux questions soulevées dans la première partie de la note de synthèse.

A. Mesurer le travail non rémunéré des femmes

Beaucoup de décideurs essaient d'élaborer des politiques qui promeuvent l'égalité. Mais souvent, ils constatent qu'ils manquent de données et d'analyses fiables. Un bon exemple est celui du travail reproductif des femmes qui, malgré les preuves de sa nécessité pour le fonctionnement des économies, est souvent invisible, sous-évalué, non comptabilisé et difficile à mesurer.

Il y a eu des tentatives d'estimation de la valeur du travail non rémunéré. D'après une estimation du PNUD en 1997, le travail non rémunéré des femmes représentait de 10 à 35 pour cent du PIB mondial, avec une valeur de 11 trillions de dollars rien qu'en 1993.¹¹ Il est en général difficile de faire de telles estimations, mais cela en vaut la peine. Lorsqu'on attribue une valeur au travail reproductif des femmes, on peut alors intégrer ces informations dans les statistiques économiques qui servent à orienter l'élaboration des politiques.

Selon des estimations du PNUD, en 1993, le travail non rémunéré des femmes représentait 10 à 35 pour cent du PIB mondial. Soit une valeur de 11 trillions de dollars.

Les efforts de collecte d'informations plus exactes sur l'importance du travail non rémunéré et d'élaboration de politiques appropriées sont en train d'être intensifiés. Toutefois, ils ont tendance à être ponctuels et n'ont pas été systématisés. Il convient donc de noter que les Enquêtes sur le budget temps sont maintenant acceptées comme techniques de collecte de données statistiques utiles. Elles permettent d'enregistrer le travail rémunéré et non rémunéré des femmes dans les systèmes de comptes nationaux et d'aider à formuler des politiques appropriées. Voir l'encadré de la page suivante pour un exemple en provenance de l'Inde.

Les efforts visant à valoriser le travail reproductif sont appréciables, mais ils ne permettent pas de surmonter le problème découlant du fait que les rôles des femmes dans leur foyer et leur communauté ont un impact majeur sur leur capacité à assumer un travail rémunéré. Il faut des mesures politiques pour atténuer la charge des tâches d'assistance. Ces mesures doivent accroître le volume de temps que les femmes peuvent consacrer à gagner un revenu ; elles comprennent, par exemple, des institutions de garde d'enfants et le développement de l'infrastructure, y compris les transports, l'assainissement et les services publics.

Le travail de reproduction, selon une définition stricte, devrait être considéré comme une activité économique, dans la mesure où il équivaut à un investissement dans les ressources humaines.

Il y a également la possibilité de cibler la création d'emplois pour les femmes. Cela aurait de multiples avantages : accroître le revenu des ménages ; donner aux femmes un statut et un pouvoir décisionnel plus grands ; et, à long terme, entraîner des changements équitables dans la division du travail de soins en fonction du sexe.

B. Améliorer le statut et les conditions de travail rémunéré des femmes

La segmentation du marché du travail et l'écart salarial entre les sexes sont des problèmes profondément ancrés qui affectent les économies. Des stratégies très variées sont nécessaires pour venir à bout de ces problèmes, notamment des politiques et une législation en matière d'égalité des chances d'emploi, et le développement des ressources humaines soucieux d'égalité entre les sexes. D'autres mesures plus spécifiques sont :

- Des efforts accrus pour assurer l'éducation des filles, en particulier en sciences et technologie. Cela peut engranger d'importants dividendes pour le futur marché du travail.
- L'orientation professionnelle et la réforme de la formation professionnelle, y compris l'établissement d'un lien entre ces institutions et la demande du secteur privé. Cela peut aussi contribuer à briser la ségrégation professionnelle.
- Des stratégies pour libérer du temps et des ressources, afin d'accroître la mobilité économique des femmes et d'alléger le poids de leurs activités non rémunérées, pourraient leur donner plus de liberté et de choix pour un travail rémunérateur.
- Des mesures pour améliorer l'accès aux ressources productives et aux services d'entrepreneuriat peuvent aider à libérer le potentiel productif des activités économiques des femmes.
- Etant donné que les femmes sont souvent concentrées dans des secteurs non protégés du marché du travail, des efforts visant à modifier la législation du travail et étendre la couverture peuvent grandement améliorer le statut, les salaires et les conditions de ces professions.
- De même, l'organisation et la mobilisation des femmes travailleuses pour des négociations collectives peuvent être l'un des moyens les plus efficaces d'améliorer les conditions d'emploi des femmes dans des domaines tels que le recrutement, les salaires, les conditions de travail, la formation et les chances de promotion.

Saisir le travail non rémunéré : le cas de l'Inde

L'Inde a été l'un des premiers pays à réaliser une enquête sur l'utilisation du temps pour saisir la contribution des femmes à l'économie à travers le travail non rémunéré. Influencée par les déclarations de la CEDAW et de Beijing en 1995, l'Inde a entrepris une étude pour quantifier le travail non rémunéré en tant qu'étape importante en vue d'assurer la prise en compte du travail non rémunéré dans la formulation de politiques de développement et d'aide sociale.

Les résultats ont montré que les femmes indiennes, rurales comme urbaines, bien qu'effectuant moins d'heures sur les activités des Systèmes de comptes nationaux (SCN), effectuent un plus grand nombre d'heures sur des activités élargies des SNC telles que les travaux domestiques. La part des femmes dans le travail total, rémunéré et non rémunéré, se situait à 55 pour cent du nombre total d'heures de travail effectuées par toutes les personnes, ce qui est comparable avec l'estimation de 53 pour cent dans le Rapport sur le développement humain du PNUD 1995.

Des questions de politique cruciales émanant des résultats étaient notamment les suivantes :

- *Le PIB total du pays était largement sous-estimé parce qu'il n'incluait pas les biens et services destinés à l'autoconsommation, essentiellement produits par les femmes ;*
- *La division de la main-d'œuvre totale d'un ménage en travailleurs rémunérés et non rémunérés génère une hiérarchie qui reflète le statut inférieur des femmes aussi bien au foyer que sur le marché du travail ;*
- *La collecte de données relatives au travail non rémunéré permettrait une planification réaliste pour l'emploi et la formation axée sur les compétences.*
- *Ces statistiques permettent également la cartographie réaliste d'activités récurrentes à forte intensité de main-d'œuvre principalement effectuées par les femmes, et l'identification de stratégies visant à réduire la charge de travail des femmes : mise à disposition de systèmes d'approvisionnement en eau, de fourrage et de combustible, et de garderies d'enfants.*

Source :

Nations Unies: Integrating Unpaid Work into National Policies, CESAP et PNUD, New York, 2003.

- Les campagnes de sensibilisation publique ont un rôle à jouer pour encourager les femmes à pénétrer des domaines non traditionnels et briser la résistance de certains employeurs au recrutement de femmes.

La segmentation du marché du travail et l'écart salarial entre les sexes sont des problèmes profondément ancrés qui affectent les économies. Des stratégies très variées sont nécessaires pour venir à bout de ces problèmes, notamment des politiques et une législation en matière d'égalité des chances d'emploi, et le développement des ressources humaines soucieux d'égalité entre les sexes. D'autres mesures plus spécifiques sont :

Les Conventions fondamentales de l'OIT ci-après donnent des orientations sur l'élaboration de politiques, de programmes et de législation qui peuvent traiter les formes directes et indirectes de discrimination :

- C100 : Convention sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951, et
- C111: Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

C. Améliorer l'accès aux ressources productives

Le taux d'échec des activités entrepreneuriales des femmes est invariablement élevé lorsque la discrimination directe ou indirecte limite leur accès aux ressources productives.

La croissance et la création d'emplois du secteur privé dépendent de la capacité des personnes à se servir des ressources productives. Le taux d'échec des activités entrepreneuriales des femmes est invariablement élevé lorsque la discrimination directe ou indirecte limite leur accès aux ressources productives. Très peu parmi ces femmes peuvent se sortir des pièges de la pauvreté.

Pour accroître sensiblement la productivité des femmes et permettre à leurs activités économiques de s'étendre et de se développer, il faut des mesures politiques qui ouvrent l'accès à un éventail de ressources telles que : le crédit, la

terre, l'héritage, l'information, la technologie, les réseaux et les compétences.

Chacune de ces mesures peut avoir d'importants effets multiplicateurs en termes de productivité et de croissance économique accrues, à travers l'intégration d'institutions et de services, l'action affirmative, des politiques, des programmes et une législation en matière d'égalité des chances dans l'emploi.

Un autre aspect lié à l'amélioration de l'accès des femmes aux ressources productives consiste à venir à bout du préjugé de « l'homme soutien de famille ». Certes, le préjugé en faveur de l'homme soutien de famille dans les politiques économiques est, ces dernières décennies, en recul dans beaucoup de pays développés, mais il persiste encore dans de nombreux pays sous une forme ou une autre. Par exemple, l'accès des femmes aux pensions et aux prestations sociales qui est lié à leurs maris ; et, parfois, des politiques fiscales rattachant le revenu des femmes à celui de leurs époux en tant que revenu accessoire.

Des analyses genre fondées sur les inégalités structurelles existantes auxquelles sont confrontées les femmes, dans un pays donné, peuvent aider les décideurs à identifier les impacts négatifs potentiels de différents domaines d'intervention et concevoir des politiques qui ne sont pas sous-tendues par le préjugé de l'homme soutien de famille.

D. Lier politique économique et politique sociale

Une tendance dominante de la politique économique est de créer une séparation entre l'efficacité (préoccupations d'ordre économique) et l'équité (préoccupations d'ordre social) et, de cibler des politiques économiques sur les secteurs économiques les plus puissants. Même dans les processus consultatifs des Stratégies de Réduction de la Pauvreté (SRP), il y a souvent des politiques distinctes pour les secteurs 'sociaux' et les secteurs 'productifs'. Les questions féminines sont souvent reléguées à des objectifs sociaux de ces cadres politiques, demeurant invisibles dans la formulation de politique économique.

Cette pensée ne considère pas les pauvres et les groupes marginalisés (y compris les femmes exclues) comme de potentiels agents de transfor-

mation économique, mais plutôt comme d'ultimes bénéficiaires des richesses créées par d'autres. Cette hypothèse sous-jacente de « retombées » détermine bon nombre de mesures politiques. Par exemple, on peut la voir dans des programmes de formation professionnelle ciblant uniquement les groupes instruits et qualifiés ; des programmes de microfinance qui nécessitent une garantie et une adresse domiciliaire ; des initiatives locales de développement économique qui font fi de l'économie informelle ; et, des politiques de promotion de l'entreprise pour les segments (habituellement dominés par les hommes) du secteur privé formel.

Comme discuté dans la Partie I, ce type de pensée économique se prête facilement à l'opinion selon laquelle l'égalité est un luxe onéreux qui devrait attendre jusqu'à ce que l'économie ait atteint une certaine envergure et un certain niveau de productivité.

Heureusement, une telle pensée est en train d'être inversée. Cela en partie à travers :

- la promotion par l'OIT de l'Agenda pour le Travail décent qui établit le travail décent comme un facteur productif en lui-même,
- des changements dans la réflexion sur le développement qui met l'accent sur le renforcement des capacités humaines à conduire la transformation économique et sociale (notamment Amartya Sen), et
- la preuve de plus en plus grande que les mesures visant l'égalité sont souvent instrumentales pour atteindre une plus grande productivité et croissance économique.

Dans un cadre de Travail Décent et de capacités, les décideurs n'ont plus à lutter contre les compromis entre les soucis d'efficacité et d'équité, parce que les deux peuvent non seulement être abordés simultanément mais sont aussi étroitement liés. Plutôt que d'être un aspect résiduel du développement économique, les mesures visant à accroître l'équité deviennent instrumentales dans la création et le renforcement des possibilités économiques et d'emploi.

Les prestations sociales, telles que l'investissement dans l'éducation et la santé, améliorent les capacités des pauvres et des femmes et devraient être considérées, par les responsables des politiques

économiques, comme un investissement plutôt qu'un coût. Ces politiques sont relativement rentables et abordables même pour les pays à faible revenu (elles coûtent moins dans un pays pauvre que dans un pays riche). Souvent, à forte intensité de main-d'œuvre, elles peuvent avoir des retombées en termes de création d'emplois.

Il y a des preuves historiques qui montrent ce qui se passe quand on offre des opportunités aux femmes qui étaient auparavant exclues de la vie économique. L'impact est ressenti non seulement dans la productivité et les revenus accrus, mais aussi dans les effets externes positifs tels que l'amélioration de la santé et l'éducation des enfants, et la baisse de fécondité chez les femmes.

De même, les partisans du capital humain ont reconnu depuis longtemps que des stratégies relativement simples peuvent libérer la capacité productive des pauvres et des marginalisés, avec des effets multiplicateurs dans toute la société. Ces stratégies simples consistent à accroître l'accès à l'éducation et à la santé, ainsi qu'à assurer l'égalité d'accès aux ressources productives.

L'élaboration des politiques internationales reconnaît de plus en plus les liens entre objectifs sociaux et économiques et admet que l'égalité est à la fois un moyen et une fin en soi dans le processus de développement.

L'élaboration des politiques internationales reconnaît, de plus en plus, les liens entre objectifs sociaux et économiques. Elle admet que l'égalité est à la fois un moyen et une fin en soi dans le processus de développement. Ces changements sont survenus non seulement grâce aux initiatives de travail décent de l'OIT – qui établissent un seuil social pour la vie économique – mais aussi aux efforts d'autres acteurs internationaux, comme la Banque Mondiale. La Banque Mondiale a accumulé des preuves montrant que l'inégalité ralentit la croissance, réduit la productivité, intensifie la pauvreté et favorise de nombreuses inefficacités économiques. La Banque Mondiale soutient, par exemple en ce qui concerne les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), que l'Objectif 3 de promouvoir l'égalité des sexes est non seulement un objectif en soi, mais aussi un moyen essentiel d'atteindre les sept autres OMD.

E. Meilleure représentation des femmes dans le dialogue sur les politiques économiques.

Dans de nombreux pays à faible revenu, des efforts sont actuellement déployés pour élaborer des politiques économiques en utilisant des méthodes démocratiques. Cela passe souvent par les processus de Stratégie de réduction de la pauvreté (SRP). Des consultations à grande échelle avec la société civile se traduisent par une transparence et une responsabilité accrues. Les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer pour traiter les préoccupations liées au genre et veiller à ce que les femmes, dont les voix ne sont pas entendues dans ces forums, soient organisées, mobilisées et représentées.

Des consultations à grande échelle avec la société civile se traduisent par une transparence et imputabilité accrues.

Dans certains pays développés, la panoplie d'instruments de budgétisation sensible au genre¹² permet, à de nombreux activistes de la société civile, d'analyser le processus budgétaire dans une optique d'intégration du genre et, de faire pression pour la redéfinition des priorités d'allocations des ressources nationales et locales afin de promouvoir une plus grande équité.

F. Politiques fiscales

Les politiques fiscales sont d'importants instruments pour promouvoir l'égalité de genre. Il peut s'agir, entre autres, de mesures comprenant l'imposition qui finance les produits et services publics, des transferts de revenus, des incitations, ou la mobilisation et l'allocation de ressources nationales pour les objectifs d'équité.

Des stratégies fiscales qui peuvent aider les femmes marginalisées et les pauvres comprennent l'exonération de TVA des produits et services de base ; la suppression des droits pour les services, tels que : l'enseignement primaire et les soins de santé maternelle ; l'instauration de systèmes d'imposition progressive ; des transferts de revenus pour ceux qui travaillent principalement dans l'économie des soins.

Certains systèmes d'imposition incluent des a priori sexistes dans l'allocation d'exonérations, de déductions et la fixation des taux d'imposition, par exemple, lorsque l'assujettissement à l'impôt sur le revenu des particuliers est lié au ménage ; quand des taux d'imposition marginaux dissuadent les travailleurs secondaires du foyer d'entrer dans la vie active. Heureusement, de nombreux pays ont pu éliminer ces préjugés.

Toutefois, des a priori sexistes implicites subsistent dans d'autres formes d'imposition telles que les taxes sur la consommation, les taxes commerciales et l'impôt sur le revenu des sociétés. Ils peuvent changer le modèle de consommation des ménages, le revenu des ménages ou leurs modèles de développement.

La capacité d'un gouvernement à fournir des produits et services publics diminue quand l'assiette du revenu est réduite à cause de la privatisation des biens publics, des taux réduits de l'impôt sur le revenu, des tarifs réduits, ou des impôts réduits sur les bénéfices des sociétés en tant qu'incitations pour l'IDE. Ces mesures peuvent avoir des répercussions négatives sur la participation de la main-d'œuvre féminine et, en même temps, accroître leur charge de travail non rémunéré.

G. Stratégies de croissance favorable aux pauvres

Les débats politiques internationaux reconnaissent, de plus en plus, que les politiques économiques fondées sur le ciblage étroit de l'inflation et de la croissance n'ont pas été fructueuses en termes de création d'emplois. Elles ont eu, au mieux, un certain impact sur la réduction de la pauvreté et, au pire, ont aggravé la pauvreté et le chômage, et creusé l'inégalité entre les populations et les régions. La croissance est un préalable absolu pour la réduction de la pauvreté et, au cours de la dernière décennie, la pauvreté a globalement baissé, non seulement en Asie, mais aussi en Afrique. Toutefois, le peu de considération accordé à la distribution des fruits de la croissance a entraîné une inégalité de revenu croissante qui (i) réduit l'efficacité avec laquelle la croissance réduit la pauvreté et débouche sur l'emploi productif à court ou moyen terme ; (ii) compromet les perspectives d'inscrire dans la durabilité une forte croissance et réduction future de la pauvreté.

Plusieurs pays ont reconnu que la croissance ne se traduit pas forcément par des opportunités d'emploi et la réduction de la pauvreté. Ces pays ont élaboré des systèmes de croissance en faveur des pauvres afin de les aider à devenir, à la fois, des agents et des bénéficiaires de la croissance économique.

Les politiques de croissance favorable aux pauvres reconnaissent les dimensions multiples de la pauvreté. Elles utilisent un éventail de stratégies visant à permettre aux pauvres de tirer profit des nouvelles opportunités.

Les politiques de croissance favorable aux pauvres reconnaissent les multiples dimensions de la pauvreté. Elles utilisent un éventail de stratégies visant à permettre aux pauvres de tirer profit de nouvelles opportunités. Ces stratégies consistent notamment à : accroître l'accès aux ressources productives, y compris à la terre, aux marchés et aux capitaux ; offrir des incitations et des opportunités pour renforcer les capacités ; investir dans les services et l'infrastructure de base ; et réduire la vulnérabilité des pauvres au risque à travers différentes formes de protection sociale.

Les stratégies de croissance favorable aux pauvres sont souvent conçues en utilisant une combinaison des politiques qui établit un lien entre l'égalité, l'emploi, la croissance et la réduction de la pauvreté. Un bon moyen de parvenir à une réduction durable de la pauvreté est d'élaborer des mesures qui améliorent l'égalité de genre dans l'emploi, l'éducation et l'accès aux ressources productives, et de promouvoir un pouvoir de négociation accru des femmes au sein du ménage.

Les stratégies de croissance favorable aux pauvres peuvent éviter la division entre politiques économiques et politiques sociales et les compromis entre équité et efficacité. Une combinaison de politiques favorables aux pauvres doit traiter les processus de croissance, les objectifs de répartition et les objectifs sociaux. Elle doit aussi renforcer l'emploi car, lorsqu'il cible les pauvres et s'accompagne de politiques de formation pour améliorer leurs capacités dans les domaines de l'emploi et de l'entrepreneuriat, il peut être le lien entre croissance et réduction de la pauvreté.

Ces dernières décennies, les discussions politiques ont été centrées sur le lien entre équité et croissance. On dispose à présent d'éléments probants qui montrent que l'inégalité peut à la fois entraver et promouvoir la croissance, et que la croissance peut aussi bien réduire que creuser l'inégalité.

Il y a aussi des données probantes qui montrent que l'inégalité de genre réduit le volume moyen de capital humain dans une société et le pool de talents dans lequel peuvent puiser les employeurs. Cela nuit à l'évidence aux performances économiques.

Les politiques de croissance en faveur des pauvres peuvent avoir pour but de permettre aux femmes à la fois de contribuer à la croissance et d'en tirer avantage en tant que participantes aux marchés du travail, en ne perdant pas de vue que l'un ne découle pas automatiquement de l'autre.

Plusieurs études de pays ont montré que l'inégalité de genre dans l'éducation réduit la croissance économique à court terme comme à long terme, et qu'il y a des liens solides entre d'importants écarts entre les genres et les niveaux de faibles revenus par habitant.

En revanche, la formation des femmes qui leur permette de s'engager dans la vie sociale et économique génère non seulement des gains de productivité et de rendement immédiats mais aussi, des effets externes positifs tels que la baisse de la fécondité et de la mortalité infantile, une meilleure éducation des enfants. Il convient également de noter que les avantages à long terme suivent pour ce qui est de la formation de capital humain et du développement économique.

H. Budgets nationaux et dépenses publiques

Des ressources publiques bien ciblées peuvent considérablement autonomiser les femmes. Dans bien des cas, on peut récolter deux fois plus de dividendes en réduisant les responsabilités familiales des femmes tout en facilitant leur participation à l'économie rémunérée.

Des ressources publiques bien ciblées peuvent considérablement autonomiser les femmes. On peut citer par exemple des infrastructures comme les transports, les services publics, les routes, les garderies d'enfants et d'autres services ; les biens publics tels que la santé, l'éducation et d'autres formes de développement des ressources humaines. Dans bien des cas, on peut récolter deux fois plus de dividendes en réduisant les responsabilités familiales des femmes tout en facilitant leur participation à l'économie rémunérée.

Des politiques qui minimisent le rôle de l'État dans les prestations sociales peuvent avoir l'effet contraire. Les débats politiques internationaux reconnaissent de plus en plus que la croissance et l'équité vont de pair. Cela a influencé la réflexion dans le sens d'une plus grande attention pour les dépenses publiques.

Plutôt que d'"évincer" le développement économique, les dépenses publiques peuvent être utilisées pour "attirer" la croissance du secteur privé. Pour ce faire, on peut améliorer les capacités des

agents économiques, comme les femmes qui étaient auparavant exclues, et leur faciliter l'accès à un travail bien rémunéré. L'action publique est donc un moyen important de compenser les dysfonctionnements du marché et l'a priori sexiste.

I. Budgétisation sensible au genre

Les budgets sont les piliers de la politique macroéconomique. Ils sont le moyen par lequel les gouvernements allouent des ressources pour atteindre leurs objectifs économiques et sociaux. Ayant reconnu que les budgets ne sont jamais dénués d'a priori sexistes, d'importants outils de politique ont évolué pour examiner les impacts différentiels sur les hommes et les femmes des allocations nationales (et locales) des ressources.

Les initiatives de budgétisation sensible au genre¹³ ne demandent pas des budgets séparés pour les femmes ou pour les hommes ; elles cherchent plutôt à désagréger le budget principal d'un gouvernement selon ses impacts sur les hommes et les femmes. Plusieurs outils et méthodologies sont utilisés (voir encadré).

L'un des outils les plus largement utilisés est **l'évaluation genre des politiques**. Il s'agit (i) d'identifier des questions de genre explicites ou implicites dans des secteurs ou programmes particuliers, (ii) d'identifier les ressources allouées, (iii) d'évaluer si la politique existante et l'allocation des ressources vont maintenir ou modifier les inégalités entre hommes et femmes.

Outils et méthodes de budgétisation sensible au genre :

- *évaluation genre des politiques,*
- *évaluation genre des bénéficiaires,*
- *analyse genre de l'incidence des dépenses publiques,*
- *analyse genre de l'incidence de l'imposition,*
- *analyse genre du budget temps,*
- *cadre de politique économique à moyen terme sensible au genre, et*
- *énoncés budgétaires sensibles au genre.*

Les outils prennent en compte le rôle de l'économie non rémunérée. Ils constituent, par conséquent, un moyen d'éviter de **"fausses économies"**. Celles-ci apparaissent lorsque des tentatives visant à réduire ou à contenir les coûts financiers dans un secteur donné (par exemple les soins de santé) aboutissent au transfert des coûts réels et de l'utilisation du temps à l'économie de reproduction. En reconnaissant la fausse économie, les outils de budgétisation sensible au genre peuvent aider les décideurs à éviter l'hypothèse politique selon laquelle l'économie de la reproduction est une ressource inépuisable.

La budgétisation sensible au genre a été utilisée dans de nombreux pays, développés comme en Australie en 1984. Des décideurs et des groupes de la société civile du monde entier prennent de plus en plus conscience des avantages de l'utilisation de l'analyse budgétaire pour aider à réaliser l'égalité de genre et à améliorer l'élaboration de politiques.

Les caractéristiques importantes de la budgétisation sensible au genre sont notamment la contribution à une plus grande transparence et imputabilité en ce qui concerne l'utilisation des ressources publiques, et le renforcement de la participation de la société civile à la formulation de budget.

Pour avoir une bonne politique, il faut en comprendre l'impact et appréhender comment elle pourrait être mieux conçue pour obtenir des résultats qui répondent aux besoins des femmes et des hommes en général, et de différents groupes de femmes et d'hommes en particulier. Les outils de budgétisation sensible au genre servent non seulement à analyser des budgets en cours, mais aussi aident à élaborer de futurs budgets plus sensibles au genre qui découleraient sur l'utilisation plus efficace des ressources nationales.

Certaines critiques ont fait remarquer que les outils de budgétisation sensible au genre analysent seulement les allocations de ressources et ne remettent pas en question le cadre politique général. Mais la budgétisation sensible au genre peut être utilisée de façon à aider les décideurs à redéfinir les priorités et à s'assurer que les fonds

publics sont dépensés de façon efficace. La budgétisation sensible au genre peut ouvrir la voie pour s'assurer que des objectifs tels que l'emploi, la réduction de la pauvreté et l'égalité des sexes sont plus profondément ancrés dans les cadres stratégiques et dotés de ressources financières appropriées.

J. Crises financières

La réponse aux crises financières accorde beaucoup d'attention au système financier mondial et à ses principaux acteurs et marchés. Cependant, compte tenu de l'ampleur sans précédent de la crise de 2008, il convient d'avoir une attention sur ses implications pour les populations, en particulier les populations pauvres des pays moins nantis, y compris les femmes.

Il est essentiel que les gouvernements continuent d'appuyer les priorités sociales, afin de ne pas compromettre le développement à long terme et de contrebalancer la charge de travail inégale des femmes. Les priorités ne doivent pas être seulement sur les projets d'infrastructures qui créent généralement des emplois pour les hommes, mais aussi sur les investissements sociaux dans les services de soins qui réduisent la pression sur le travail non rémunéré.

Les enseignements de l'Argentine peuvent être instructifs lorsqu'on réfléchit aux politiques qui stimuleraient l'économie et permettraient de réaliser une plus grande équité. Ce pays a réussi à se relever de la crise de 2001, avec un taux de croissance annuel de 8 pour cent à partir de 2002, de réduire la pauvreté de 56 à 20 pour cent, et le chômage de 30 à 7 pour cent. Les politiques mises en œuvre étaient notamment des politiques de dépenses publiques en faveur des pauvres qui mettaient l'accent sur des priorités de développement à long terme, telles que : la construction d'infrastructures et les investissements humains.¹⁴

La protection des populations de l'impact des récessions sociales requiert un ensemble de mesures qui assurent le fonctionnement continu des services de santé et d'éducation, étend l'assurance chômage, lance et élargit des programmes d'emploi d'urgence, protège les régimes de pension, assure un logement abordable et stabilise les prix de l'énergie et des denrées alimentaires. Une marge de manœuvre fiscale pour investir dans ces programmes est essentielle pour un relèvement durable.

De surcroît, ce sont souvent les caractéristiques de conception et les stratégies de ciblage des réponses qui sont essentielles pour assurer l'accès des femmes et des hommes aux avantages. Par exemple, dans les programmes d'infrastructure et d'investissements publics qui sont conçus pour fournir des emplois à un grand nombre de travailleurs licenciés, l'égalité d'accès des femmes peut être améliorée en élargissant le concept de « travaux publics » aux programmes qui peuvent incorporer des volets consacrés aux services sociaux et à la protection de l'environnement. Les services sociaux pourraient inclure les prestations de services sociaux communautaires essentiels – soins de santé auxiliaires, soins aux personnes âgées, soins aux enfants, développement de la petite enfance, et activité de développement des jeunes. Ces volets attireraient les femmes et les jeunes puisque certaines activités ne nécessiteraient pas plus que le niveau d'enseignement secondaire.

En outre, lors de la conception des mesures fiscales, il est important de prendre en compte les plus vulnérables dans la société. Par exemple, le volet microfinance du paquet de mesures incitatives en direction des micro-entreprises aura un impact considérable sur les personnes vulnérables, y compris les femmes.

¹ D. Elson: "Male bias in macroeconomics: the case of structural adjustment", in D. Elson (ed.): *Male Bias in the Development Process*, (Manchester, Manchester University Press, 1991).

² J. Heintz : *Globalization, economic policy and employment: Poverty and gender implications*, Employment Strategy Working Papers, OIT, Genève, 2006.

³ L'approche résidualiste cible l'aide publique aux plus démunis, laissant la plupart des familles se procurer les soins en fonction de leurs moyens. Une approche résidualiste est caractéristique des approches politiques néolibérales.

⁴ Un régime fiscal progressif fait payer aux plus riches un taux d'imposition plus élevé.

⁵ D. Budlender: *Expectations versus realities in gender-responsive budget initiatives*, Document préparé pour l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD), Genève, 2004.

⁶ UNIFEM: *Gender Budget Initiatives: Strategies, Concepts, and Experiences*, New York, 2002.

⁷ J. Heintz: *Globalization, economic policy and employment: Poverty and gender implications*, Employment Strategy Working Papers, OIT, Genève, 2006.

⁸ D. Elson: "Male bias in macroeconomics: the case of structural adjustment", in D. Elson (ed.): *Male Bias in the Development Process*, (Manchester, Manchester University Press, 1991)

⁹ Voir Elson et King-Dejardin

¹⁰ A. King Dejardin et J. Owens: *Asia in the global economic crisis: Impacts and responses from a gender perspective*, A technical note for the High level Regional Forum on responding to the economic crisis, Manille, 18-20 février 2009

¹¹ *Women at a glance*, Département de l'information des Nations Unies, DPI/1862/Rev.2, New York, mai 1997, <http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/women/women96.htm> (consulté le 11 février 2009).

¹² Pour de plus amples informations sur les instruments de Budgétisation sensible au genre, voir <http://www.gender-budgets.org/>.

¹³ Pour de plus amples informations sur les instruments de Budgétisation sensible au genre, voir <http://www.gender-budgets.org/>.

¹⁴ S. Fukuda-Parr: *The Human Impact of the Financial Crisis on Poor and Disempowered People and Countries*, Assemblée générale des Nations Unies: Panel interactif sur la crise financière mondiale, New York, 30 octobre 2008.

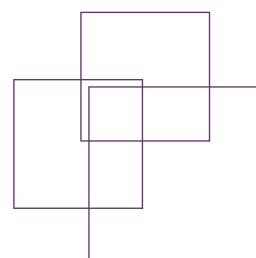
Secteur d'emploi
Bureau international du travail
 4 route des Morillons
 CH-1211 Geneva 22
 Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53

Fax : (+41 22) 799 75 62

Website : www.ilo/public/english/employment/emprframe/practice/index.html

Email : msu@ilo.org



Politiques commerciales internationales

Après une introduction sommaire, cette note de synthèse présente six questions clés de l'égalité de genre relatives au Commerce et à l'Investissement, puis aborde neuf thèmes qui pourraient être inclus dans l'élaboration de politique sensible au genre.

Questions clés sur l'égalité de genre

Les impacts de l'expansion du commerce sur l'égalité des sexes sont mitigés. D'une part, la libéralisation des échanges est potentiellement source d'avantages considérables pour les femmes, du fait des chances accrues de revenu et d'emploi ; d'autre part, elle peut contribuer aux pertes d'emplois, aux conditions de travail médiocres et à la paupérisation générale. Les deux possibilités se vérifient dans différents contextes.

Le profil des gains et pertes, résultant de la libéralisation des échanges pour les femmes, dépend de facteurs propres aux pays et aux secteurs qui sont liés aux conditions historiques, sociales et économiques et aux inégalités structurelles de genre.

La manière dont la vie économique des femmes est affectée par le commerce, dans un contexte particulier, est déterminée par des facteurs aussi divers que :

- la division sexuelle du travail dans une société,
- le niveau de segmentation du marché du travail et de discrimination dans l'emploi,
- le rôle des femmes dans le travail non rémunéré,
- leur accès aux ressources productives,
- leur base de compétences et l'intensité de compétences du commerce,
- la compétitivité dans les entreprises où les considérations liées à la productivité l'emporteraient sur toute pratique discriminatoire à l'égard des femmes.

Le profil des gains et pertes, résultant de la libéralisation des échanges pour les femmes, dépend de facteurs propres aux pays et aux secteurs qui sont liés aux conditions historiques, sociales et économiques et aux inégalités structurelles de genre.

Des impacts, positifs et négatifs, sur les femmes ont été observés avec l'expansion du commerce. Dans certains cas, les femmes ont été à la tête de l'industrialisation de leur pays grâce à leur emploi dans les industries à vocation exportatrice. Dans d'autres, elles ont été prises au piège dans des niches précaires, faiblement rémunérées et peu qualifiées de certaines chaînes de valeur mondiales.

Certaines femmes entrepreneurs ont tiré profit de nouvelles opportunités d'emploi indépendant et d'affaires, tandis que d'autres ont été supplantées par des importations bon marché et subventionnées, notamment de denrées alimentaires et de produits de base.

Même quand le commerce augmente les possibilités d'emplois pour les femmes travailleuses, elles peuvent être confrontées à des pressions intenses dues à la concurrence d'autres travailleurs à travers le monde. Ces conditions de concurrence peuvent rabaisser les retombées pour la main-d'œuvre. Des éléments tendent à prouver que les femmes peuvent être concentrées dans des secteurs qui sont sensibles aux ralentissements de l'activité économique et qui peuvent se contracter à cause de l'intensité capitalistique accrue.

Le commerce a ouvert de nouvelles opportunités pour la croissance et des emplois dans certains contextes, mais dans d'autres, la compétitivité mondiale a entraîné une plus grande précarisation du travail, l'expansion de l'économie informelle et de mauvaises conditions de travail.

Compte tenu de ce large éventail d'impacts du commerce sur le travail des femmes, il est difficile de se prononcer de façon définitive sur les liens entre égalité des sexes et commerce. Toutefois, dans cette sous-section, nous présentons quelques observations qui aideraient à éclairer le dialogue politique et la formulation de politiques sur le sujet.

1. L'industrialisation à vocation exportatrice et la qualité des emplois

L'industrialisation à vocation exportatrice a augmenté l'entrée des femmes dans la main-d'œuvre active dans nombre de pays nouvellement industrialisés. Cela a indubitablement entraîné des gains importants en termes d'autonomisation, de statut rehaussé et de revenu au sein des ménages. Cependant, ces gains ont été en partie contrebalancés par de mauvaises conditions de travail, une faible rémunération, la précarité de l'emploi et parfois, le déni de droits fondamentaux, tels que la liberté syndicale. Il a été prouvé que certaines mesures incitatives pour attirer l'Investissement Direct Etranger (IDE) peuvent compromettre, directement ou indirectement, les normes fondamentales du travail.

Quand des pays sont en compétition pour l'investissement sur la base de faibles coûts de main-d'œuvre, l'emploi des femmes est particulièrement précarisé.

Quand des pays sont en compétition pour l'investissement sur la base de faibles coûts de main-d'œuvre, l'emploi des femmes est particulièrement précarisé. Bien qu'hommes et femmes soient affectés par la volatilité des capitaux, les fuites de capitaux ont tendance à se produire en situation de production à faible qualification et peu rémunérée et dans les secteurs où les femmes sont concentrées. Il est également établi que du fait de leurs niveaux de qualification et de leurs perceptions culturelles, les hommes s'emparent des emplois quand les conditions de travail et les rémunérations s'améliorent dans les zones franches industrielles pour l'exportation.

2. L'évolution des modèles de discrimination professionnelle

L'expansion du commerce peut affecter la discrimination professionnelle existante de manière à générer des gains ou des pertes d'emploi pour les femmes. La libéralisation des échanges provoque des changements structurels dans l'économie du pays. L'impact est généralement positif, lorsqu'elle est accompagnée, en fait précédée, par des mesures qui augmentent l'employabilité et la mobilité des femmes, leur permettant ainsi d'accéder aux nouvelles opportunités qui découlent des changements structurels. En revanche, l'impact est négatif, si les femmes sont piégées dans des secteurs fragiles de l'économie, à faible croissance et peu productifs, à cause de leur accès limité aux ressources (par exemple : employabilité, mobilité, connaissances, etc.) Dans les pays à faible revenu, les femmes ont tendance à dominer dans la production agricole. Elles produisent souvent pour la consommation des ménages et pour le petit commerce, tandis que les hommes pratiquent l'agriculture de rente. Les petits **producteurs agricoles**, parmi lesquels une grande proportion de femmes, n'ont pas tiré profit de l'expansion commerciale. Cela, parce qu'ils n'ont pas été en mesure de soutenir la concurrence d'importations alimentaires bon marché et subventionnées qui, entre autres, menacent les secteurs nationaux de production alimentaire et la sécurité alimentaire des ménages.

Traditionnellement, les femmes sont concentrées dans les **industries du textile et du vêtement**. C'est un secteur qui a été un employeur majeur des femmes. Toutefois, il a perdu du terrain dans les pays pauvres à cause de la concurrence des grands producteurs à la fin de l'Accord multifibre en 2005.¹

Alors que la demande de main-d'œuvre féminine dans les services augmente, l'émigration des femmes pour pourvoir à ces demandes peut entraîner la perte de travailleuses qualifiées des pays en développement.

Les femmes ont rapidement réalisé des gains en matière d'emploi dans les **secteurs des services**. On y trouve des emplois divers allant du travail bien rétribué et hautement qualifié (banques, médias, publicité, TIC, télécommunications, soins de santé, tourisme) aux emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés où la précarité de l'emploi est chose commune (travaux domestiques, divertissement, etc.). Alors que la demande de main-d'œuvre féminine dans les services augmente, l'émigration des femmes pour pourvoir à ces demandes peut entraîner la perte de travailleuses qualifiées des pays en développement. Ce qui, en retour, peut avoir des effets négatifs sur les femmes laissées derrière, qui sont confrontées à une charge accrue des soins due aux services réduits dans les secteurs de l'éducation et de la santé. De tels impacts peuvent être très préjudiciables aux efforts plus larges visant à réduire la pauvreté à travers les DSRP et les OMD.

3. Ecarts de rémunération entre les sexes

Le commerce a des effets sur les écarts de rémunération entre les sexes, bien qu'il y ait peu de consensus sur la question de savoir s'il les améliore ou les aggrave.

Certains chercheurs ont suggéré que l'investissement Direct Etranger (IDE) pourrait être attiré par les salaires sous-évalués des femmes et que cela amplifierait les différences de salaires. La concurrence entre des économies à bas salaires pour le commerce et l'investissement a également pour effet de réduire le pouvoir de négociation des travailleurs, notamment celui des femmes.

D'autres analystes ont montré, a contrario, qu'en périodes de croissance économique rapide, l'expansion du commerce est associée à une réduction de l'écart de rémunération entre les sexes. Nombre des économies d'Asie de l'Est, par exemple, ont montré ce modèle pendant les périodes de croissance axée sur les exportations.

4. Informalisation et expansion de l'emploi indépendant

Bien qu'il soit difficile d'établir des liens directs, il y a une connexion entre l'expansion du commerce et l'**informalisation** accrue. La concurrence internationale entre les industries et les secteurs peut encourager le recours à des emplois occasionnels et précaires qui, souvent, affectent davantage les femmes que les hommes.

Une partie des travailleurs autonomes peut être en réalité des salariés déguisés qui (a) ne sont pas protégés par la législation du travail et (b) doivent prendre eux-mêmes en charge leur protection sociale.

Un phénomène connexe est l'expansion de l'emploi indépendant. Une préoccupation sous-jacente est qu'une partie des travailleurs autonomes peut être en réalité des salariés déguisés qui (a) ne sont pas protégés par la législation du travail et (b) doivent prendre eux-mêmes en charge leur protection sociale et d'autres coûts de production non-salariaux. L'absence de sécurité de l'emploi, de protection sociale et d'autres avantages peut être aggravée par l'incapacité de la législation du travail à protéger convenablement ces catégories de travailleurs et à appliquer les normes du travail – en particulier celles relatives à l'égalité de genre.

Ce conflit entre cadres réglementaires nationaux et tendances de la mondialisation (par exemple, la libéralisation des échanges) se joue à l'intérieur des **chaînes de valeur mondiales**. La production est en train d'être restructurée au-delà des frontières. Des niveaux complexes de conclusion de marché, de sous-traitance et de relations d'emploi triangulaires, rendent la réglementation et son application plus ardues. La vulnérabilité et les risques économiques pour les travailleurs indépendants et les sous-traitants industriels sont accrus par la forte concurrence entre les fournisseurs et la volatilité de la demande d'exportations. Ces travailleurs vulnérables peuvent être forcés de subir le poids de la réduction des coûts de production qui profite aux consommateurs.

5. Responsabilités familiales des femmes

Le travail non rémunéré, accompli par les femmes dans l'économie de la reproduction, exerce des pressions liées au temps et aux ressources sur leur capacité à gagner un revenu.

Dans de nombreux pays en développement, les responsabilités familiales des femmes et leurs rôles dans la production alimentaire peuvent constituer un obstacle de taille qui les empêche de tirer avantage des nouvelles opportunités de revenu générées par les échanges internationaux. Le travail non rémunéré, accompli par les femmes dans l'économie de la reproduction, exerce des pressions liées au temps et aux ressources sur leur capacité à gagner un revenu. Cette situation s'intensifie durant les périodes de trouble et d'ajustement qui peuvent résulter de la libéralisation du commerce, les normes de genre veulent que la femme soit responsable de la survie du ménage.

6. Possibilités accrues pour les entrepreneurs

Le commerce offre de nouvelles opportunités aux entrepreneurs mais, en même temps, les Micro, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) peuvent se heurter à la concurrence des produits importés. De nombreuses femmes entrepreneurs ont des difficultés particulières à accéder à de nouveaux marchés, de par le manque d'information, de technologie, de ressources financières et de qualifications. Les entreprises appartenant à des femmes, souvent informelles et petites, font face à des difficultés accrues pour atteindre la capacité productive requise par le commerce international.

Formulation de politiques sensibles au genre

Le tableau présenté ci-dessus est mitigé en ce sens que si le commerce offre de nouveaux emplois aux femmes, ce sont surtout des emplois de faible qualité.

De nombreux pays ont tiré beaucoup d'avantages de l'élargissement du commerce qui s'est traduit pour les femmes par des chances accrues d'emploi et de revenu. Les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent largement aider à déterminer l'impact du commerce et assurer que ses bénéfices sont distribués aux femmes – non seulement lors des négociations d'accords commerciaux mais aussi en s'attaquant aux inégalités structurelles existantes.

Des points d'entrée pour renforcer l'égalité de genre sont ouverts dans la batterie de mesures qui sont liées à l'intégration dans les systèmes mondiaux de commerce. On peut citer notamment :

- une réforme de la réglementation nationale,
- une réforme institutionnelle pour accroître l'efficacité,
- l'appui au secteur privé,
- des mesures visant à améliorer le capital humain et la productivité,
- des progrès technologiques.

Les pays peuvent promouvoir les secteurs qui ont le plus grand potentiel d'exportation, en utilisant des politiques fiscales et financières liées à des objectifs sociaux tels que l'égalité de genre. Les neuf points suivants peuvent servir de départ à la réflexion pour l'action.

Les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent largement aider à déterminer l'impact du commerce et assurer que ses bénéfices sont distribués aux femmes.

A Inclure les questions de genre dans les négociations commerciales

Les accords commerciaux ne sont pas dénués de préjugés sexistes. Ils peuvent avoir des impacts différents sur les femmes et les hommes, à cause des inégalités entre les genres dans l'accès aux emplois, aux ressources, aux marchés et à la prise de décision.

Dans l'ensemble, la politique commerciale traite de flux et considérations de niveau macro, alors que les actions portant sur le genre traitent principalement le niveau micro et les conséquences sociales. Il convient de combler cette lacune par des politiques plus cohérentes qui tiennent pleinement compte des inégalités de genre. Pour cela, il faut notamment :

- Veiller à ce que les intérêts des femmes soient inclus dans la formulation de politiques commerciales au niveau national. Il s'agira de s'intéresser à des questions telles que la désignation de produits, les compromis entre production accrue et conditions de travail, la promotion et la protection de la sécurité alimentaire et, l'économie rurale. L'objectif serait de formuler une politique commerciale qui promouvrait les divers intérêts économiques des femmes au lieu de les compromettre.
- Appuyer des programmes qui traitent les contraintes de genre du côté de l'offre et aident à accroître la participation économique des femmes. Cela peut être fait par exemple en priorisant les plans d'épargne et de crédit au niveau micro et en offrant de meilleurs systèmes financiers aux femmes. De la sorte, la politique commerciale protégera les droits des femmes et appuiera une politique nationale qui autonomise les femmes (par exemple, les droits à la propriété, à l'héritage et d'autres droits).

La politique commerciale doit être formulée dans un contexte qui protège les droits des femmes et soutient leur autonomisation

- Des données factuelles existent déjà sur l'impact différencié selon le genre de la politique commerciale. Elles sont positives dans certains cas et négatives dans d'autres. A ce titre, elles doivent être rassemblées et évaluées afin de fournir une base de données factuelles permettant aux négociateurs de faire des choix éclairés sur l'impact de dispositions particulières sur différents groupes économiques et sociaux.
- En 2006, l'OMC a établi l'Initiative aide pour le commerce qui a pour but d'aider les pays en développement à renforcer les capacités du côté de l'offre et l'infrastructure liée au commerce nécessaires pour mettre en œuvre et tirer profit des accords de l'OMC et pour développer leurs échanges. Au cœur de l'initiative se trouve l'amélioration des objectifs sociaux des accords commerciaux. Il y a des possibilités d'utiliser cette initiative pour soutenir les femmes, par exemple en appuyant les productrices et en créant des garderies d'enfants dans les industries d'exportation.²

B. Appui aux normes du travail

Le commerce a besoin d'un cadre normatif, d'un ensemble de politiques, principes et procédures convenus pour fournir des principes fondés sur les droits de l'homme aux niveaux national et international de la politique commerciale. L'application des conventions fondamentales de l'OIT et l'inclusion d'autres conventions pertinentes, telles que les conventions de l'OIT sur le travail à domicile et les normes liées aux droits en matière de reproduction et au Développement des ressources humaines, permettent de jouer un rôle décisif dans la création d'opportunités pour les femmes dans le commerce mondial.

L'intégration d'un cadre de législation du travail peut transformer les politiques commerciales en reconnaissant que les travailleurs ont droit à certaines protections et certains droits minimums.

Cependant, lier le commerce aux normes du travail ne va pas sans problèmes, comme l'ont montré les débats concernant les clauses sociales. Certaines franges de la communauté d'affaires multinationale s'opposent au lien avec les normes du travail à cause de la restriction perçue sur les « marchés libres ». Des pays en développement craignent que la promotion des normes du travail dans les industries à vocation exportatrice puisse dissimuler un agenda protectionniste des pays nantis. D'autres ont souligné les difficultés liées à l'application de normes nationales du travail à des acteurs non-étatiques.

Toutefois, la ratification et la mise en œuvre de normes du travail, telles que les huit Conventions fondamentales de l'OIT, procurent potentiellement des règles minimums pour tous les travailleurs et la protection des catégories de travailleurs les plus vulnérables de la production mondiale.

L'intégration d'un cadre de législation du travail peut transformer les politiques commerciales en reconnaissant que les travailleurs ont droit à certaines protections et certains droits minimums. A terme, cela profite à tous les acteurs : travailleurs, producteurs, communauté d'affaires et consommateurs.

C. Création d'un environnement propice aux affaires

Un environnement propice à la croissance du secteur privé, en particulier des MPME, est essentiel pour maximiser l'impact de l'expansion commerciale.

Tous les entrepreneurs bénéficieront :

- de la rationalisation et la simplification des procédures d'enregistrement,
- de la réduction des coûts de transaction,
- de mesures incitatives,
- de services accessibles de développement de l'entreprise.
- Cependant, des efforts spéciaux pourraient s'avérer nécessaires pour s'assurer que les femmes sont en mesure de tirer profit de ces services et institutions.

La fixation d'objectifs pour attirer un nombre spécifique de femmes entrepreneurs peut être une stratégie utile, et des programmes d'extension sont importants pour impliquer les femmes rurales. Toutefois, les femmes peuvent être exclues des réseaux d'affaires à cause de la taille de leurs entreprises et des attitudes traditionnelles. L'intégration des femmes dans ces réseaux est vitale pour s'assurer qu'elles obtiennent des informations essentielles concernant les marchés, les secteurs spécifiques, les questions relatives au commerce, et la direction de leurs entreprises.

D. Appui aux productrices

Promouvoir l'organisation et la mobilisation des productrices est aussi un élément clé pour assurer les retombées commerciales. Comme il a été noté plus haut, nombre de femmes, aux plus bas échelons des chaînes mondiales de valeur, sont inorganisées et non protégées par la législation du travail. Leur voix et leur pouvoir de négociation pour recueillir une part accrue de la valeur de la production mondiale peuvent être renforcés par la mobilisation, le recrutement dans les syndicats, le développement d'associations de producteurs et le réseautage.

Promouvoir l'organisation et la mobilisation des productrices est aussi un élément clé pour assurer les retombées commerciales.

Certaines de ces organisations ont atteint une portée nationale et mondiale, par exemple : HomeNet, la Self Employed Women's Association ou association des femmes travailleuses autonomes (SEWA), et le Self Employed Women's Union ou Syndicat des travailleuses autonomes (SEWU) ; d'autres ont pu établir des réseaux et faire pression à des niveaux internationaux. A travers son programme Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et égalité des sexes (WEDGE),³ le BIT fournit un appui considérable aux femmes entrepreneurs des pays en développement et les aide à se mettre suffisamment à niveau pour profiter de l'élargissement du commerce.

WEDGE a aidé au développement et au renforcement des activités entrepreneuriales des femmes pour qu'elles s'intègrent davantage aux chaînes de production mondiales. Cela en :

- appuyant des organisations renforcées d'associations et de réseaux de femmes productrices,
- promouvant l'intégration des services d'appui au développement de l'entreprise,
- procurant de l'appui et des outils techniques pour améliorer l'accès aux marchés et la viabilité des entreprises.⁴

E. Création de coalitions

Une force puissante pour l'amélioration de l'emploi lié au commerce, réside dans les alliances multipartites de partenaires sociaux, d'ONG, de partisans des droits de la femme, d'universitaires et de groupes consuméristes. Rendre les questions de genre plus visibles par des activités de plaidoyer peut aider à transformer l'élaboration de politiques commerciales en la rendant plus sensible et transparente pour la société civile.

L'espace politique s'ouvre de plus en plus pour des consultations avec les parties prenantes concernées dans le contexte des DSRP et des OMD, ce qui démocratise l'élaboration de politiques commerciales.

Rendre les questions de genre plus visibles par des activités de plaidoyer peut aider à transformer l'élaboration de politiques commerciales en la rendant plus sensible et transparente pour la société civile.

F. Programmes de commerce équitable

Les Programmes de commerce équitable ont été développés pour s'assurer que les producteurs primaires reçoivent un plus grand pourcentage du prix final d'un produit. Ils aident les petits producteurs à accéder à des marchés plus grands, et ils comportent invariablement des directives pour améliorer l'égalité de genre.

G. Renforcement des politiques actives du marché du travail (PAMT)

La concurrence mondiale peut entraîner le déclin d'industries et de secteurs particuliers dans des pays donnés. Des politiques actives du marché du travail telles que le recyclage, le recrutement et la création d'emplois ont constitué une stratégie importante dans les industries à majorité masculines, telles que, les chantiers navals. De telles politiques doivent aussi cibler les femmes dans les secteurs en recul comme les textiles et la confection au terme de l'Accord multifibre.⁵

H. Outils pour mesurer l'impact du commerce

Il existe à présent un éventail d'outils qui peuvent aider à (i) analyser l'impact du commerce sur les femmes et (ii) concevoir des politiques commerciales sensibles au genre. De plus en plus, gouvernements et organismes régionaux réalisent des évaluations d'impact potentiel avant le démarrage de négociations commerciales. Celles-ci peuvent être économiques et propres à chaque secteur, et certaines analysent des objectifs sociaux tels que la viabilité environnementale. De telles évaluations sont en train de devenir des outils essentiels du processus d'élaboration de politique commerciale.

L'Union européenne réalise des **Evaluations de l'impact sur le développement durable** (EIDD).⁶ Celles-ci étudient directement les impacts économiques, sociaux et environnementaux et examinent explicitement les dimensions de genre du commerce sur les Etats Membres de l'Union européenne et leurs économies partenaires. Une recherche rigoureuse et des données fiables sont un élément important de l'évaluation des effets genre de divers aspects de la politique commerciale et des accords commerciaux.

De plus en plus, gouvernements et organismes régionaux réalisent des évaluations d'impact potentiel avant le démarrage de négociations commerciales.

L'Agence canadienne de développement international a élaboré l'outil **Egalité entre les sexes et renforcement des capacités liées au commerce : outil de référence pour les intervenants**⁷ aux fins d'analyser l'impact différentiel du commerce sur les femmes et les hommes et permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier, sur un pied d'égalité, de la libéralisation des échanges. L'outil est axé sur le renforcement des capacités liées au commerce – analyse, formulation et mise en œuvre de politiques commerciales, renforcement des institutions liées au commerce et négociations commerciales. Les outils proposent diverses façons de promouvoir l'égalité de genre dans l'élaboration de politiques commerciales.

L'**Analyse de la chaîne de valeur** (ACV) est un outil important pour améliorer les positions et ouvrir des possibilités dans les chaînes de production mondiales. L'ACV recense l'éventail complet d'activités, de secteurs et d'agents impliqués dans la production d'un bien ou d'un service, des fournisseurs de matières premières aux processus de production, à la distribution, la vente, la consommation et l'élimination finale après utilisation. Une ACV sensible au genre peut permettre d'identifier des blocages et des inégalités dans la chaîne, pour améliorer les positions et accroître la valeur répartie dans une chaîne de production.

Les **Analyses de l'impact sur la pauvreté et la situation sociale**⁹ (AIPS) sont des outils qui ont été élaborés dans le contexte des réformes des programmes de prêt des institutions financières internationales aux pays pauvres. Elles sont à même d'intégrer des préoccupations liées au genre dans la conception et la mise en œuvre de politiques commerciales. Les AIPS étudient les impacts attendus et imprévus des interventions de politique macroéconomique structurelle et sectorielle sur différents groupes, y compris les femmes et les pauvres.

I. Liste de contrôle pour l'égalité de genre et le commerce

L'encart de deux pages ci-après contient une série détaillée de dix questions clés à se poser pour s'assurer que les politiques commerciales sont sensibles au genre en ce qui concerne la promotion des exportations et la libéralisation des importations.

Liste de contrôle pour l'égalité de genre et le commerce

I. PROMOTION DES EXPORTATIONS

Emploi et production

1. Les mesures gouvernementales pour stimuler le secteur des exportations bénéficient-elles aux femmes, en termes d'accès au crédit et à l'assistance technique ?

Il est important que le crédit subventionné par l'Etat et l'assistance technique ne bénéficient pas seulement aux hommes agriculteurs et aux grandes entreprises bien établies. Ces programmes doivent comporter des volets qui accordent une attention particulière aux agricultrices et aux petites entreprises appartenant à des femmes. Cela pourrait inclure des programmes réservés et des modules spéciaux qui traitent les préoccupations de ce secteur.

2. Les femmes sont-elles en mesure de bénéficier de programmes de formation à l'exportation ? S'il y a des contraintes à la participation des femmes, sont-elles prises en charge ?

A cet égard, les facteurs à considérer sont notamment les suivants. Où a lieu la formation ? Quelle est la longueur du trajet pour les femmes ? Y a-t-il des services de garde d'enfants ou d'appui à la garde d'enfants ? L'environnement de l'enseignement/la formation est-elle conviviale pour les femmes ? Le programme inclut-il des exemples et des études de cas axés sur les micro et petites entreprises, et pas seulement sur les grandes entreprises et les domaines où les femmes ont peu de chance de s'aventurer ?

3. Les femmes profitent-elles des possibilités de commerce et de marketing, et de quoi ont-elles besoin pour renforcer leur avantage comparatif ?

Il est important de déterminer si les nouvelles possibilités de commerce et de marketing sont réellement disponibles et, si oui, comment les hommes et les femmes réagissent à cela. Il peut y avoir des obstacles structurels à la participation des femmes, entre autres des besoins considérables de capitaux/technologie, des processus bureaucratiques qui sont arbitraires ou sexistes, ou des exigences de niveau d'études élevé. Certains de ces obstacles pourraient être éliminés par des crédits ou des subventions, la formation et l'assistance technique ciblant les femmes.

4. Les hommes et les femmes ont-ils accès sur un pied d'égalité aux moyens de commercialisation (information, foires commerciales, réseaux) ?

La conception de programme doit être axée sur comment et quand ce type d'information et d'activité est disponible (moment de la journée, distance par rapport au domicile), l'offre de garde d'enfants et la diffusion de l'information dans des langues faciles à comprendre.

Agriculture

1. Qui contrôle les moyens commerciaux tels que les transports, le stockage et le crédit ? Comment cela affecte-t-il les activités commerciales des femmes ?

La conception de programme devrait inclure une étude initiale des différents besoins identifiés par les agriculteurs et agricultrices. Celle-ci devrait servir à orienter l'élaboration de politiques et de futurs programmes.

2. Y a-t-il des tentatives pour permettre aux femmes d'accéder à d'autres services tels que l'irrigation et l'électrification ?

L'accès à ces services est vital, non seulement pour la vie quotidienne, mais aussi pour gérer des entreprises réussies. La conception de programme doit s'assurer que des puits et des canaux d'irrigation sont construits dans les localités qui ne font pas de discrimination à l'égard des agricultrices.

3. Quel est l'impact des nouvelles politiques de promotion des exportations sur les droits des femmes à la propriété et leur accès aux ressources communes ?

Il est essentiel que les mesures incitatives du gouvernement visant à promouvoir l'expansion de cultures particulières ne débouchent pas sur la reprise par les hommes des activités agricoles et domestiques des femmes. S'agissant de la propriété foncière, des lois coutumières qui peuvent être favorables aux femmes doivent être défendues et promues, ou de nouvelles lois et pratiques encouragées pour protéger les droits des femmes à la propriété.

4. Les programmes gouvernementaux aident-ils les femmes à s'équiper pour entrer dans la production destinée à l'exportation ?

Les programmes devraient aider à éduquer et renforcer les capacités des femmes à répondre aux normes sanitaires et de qualité pour les produits d'exportation. Ils devraient également offrir des incitations, l'éducation et la formation pour permettre aux femmes d'investir dans de nouvelles semences et méthodes de culture.

II. LIBERALISATION DES IMPORTATIONS

Emploi et production

1. *Quels secteurs sont sensibles à la libéralisation des importations. S'agit-il des secteurs qui ont une majorité de travailleuses et d'entrepreneuses ?*

Il est important d'atténuer tout impact négatif sur les femmes dans les secteurs sensibles aux importations, par exemple à travers des filets de sécurité sociale appropriés, des crédits d'impôt, la formation professionnelle et l'amélioration des qualifications.

Agriculture et sécurité alimentaire

1. *Quels sont les impacts des réductions tarifaires et de la suppression des barrières commerciales sur les marchés intérieurs des femmes et la compétitivité générale des petites et moyennes entreprises appartenant aux femmes ?*

Il est important d'étudier quels mécanismes de compensation peuvent être utilisés pour prévenir d'autres dommages à ce secteur. Il pourrait s'agir notamment de mesures de sauvegarde telles que le rétablissement d'un tarif légèrement inférieur ; et aussi d'un programme détaillé de mesures d'appui qui aident à réduire le coût de la production locale.

Source :

Politique de libéralisation du commerce, Secrétariat du Commonwealth et OIT, InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development, Development Globalisation and Gender Briefs Series No.1, July 2003, <http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F2042326947/No%201%20Trade.pdf> (consulté le 11 février 2009).

¹ Pour de plus amples informations sur l'Accord multifibres, voir http://www.wto.org/english/tratop_e/texti_e/textintro_e.htm

² Pour de plus amples informations sur l'Initiative aide pour le commerce : http://www.wto.org/english/tratop_e/devel_e/a4t_e/aid4trade_e.htm

³ Pour de plus amples informations sur les activités, les stratégies, les projets, les outils et les publications de WEDGE, voir http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p_prog=S&p_subprog=WE.

⁴ Voir aussi Globalization and Gender Series Number 3 : Small and Medium Enterprise Development (Le développement des petites et moyennes entreprises). http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_lang=EN&p_category=PUB&p_mode=PROD&p_lang=EN&p_theme=GLO

⁵ Pour de plus amples informations sur ce thème, voir Globalization and Gender Briefs Series Numéro 1. Les politiques de libéralisation commerciale http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_lang=EN&p_category=PUB&p_mode=PROD&p_lang=EN&p_theme=GLO

⁶ Pour de plus amples informations sur les EIS de l'UE, voir <http://www.sia-acp.org/acp/uk/index.php>.

⁷ Agence canadienne de développement international: *Gender equality and trade-related capacity building: A resource tool for practitioners*, Gender Equality Division, Policy Branch, Gatineau (Québec), août 2003. http://www.sice.oas.org/Genderandtrade/CIDA_Trade-Related%20Capacity%20Building.pdf

⁸ Voir également PB08 Analyse de la chaîne de valeur.

⁹ Voir les ressources PSIA de la Banque mondiale à <http://go.worldbank.org/39I9SFVEJ0>

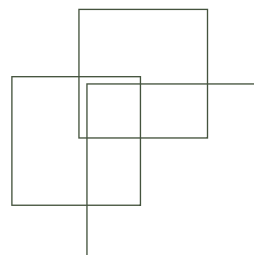
Secteur d'emploi
Bureau international du travail
 4 route des Morillons
 CH-1211 Geneva 22
 Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53

Fax : (+41 22) 799 75 62

Website : www.ilo/public/english/employment/empframe/practice/indes.html

Email : msu@ilo.org



Intensité d'emploi de la croissance

Cette note de synthèse commence par souligner des questions de genre qui se rapportent à l'intensité d'emploi liée à la croissance (c'est-à-dire dans quelle mesure la croissance économique est liée à un plus grand nombre d'emplois). Puis, elle examine sept thèmes qui peuvent concourir à la formulation de politiques aptes à assurer une croissance axée sur l'emploi et sensible au genre.

Questions clés de l'égalité de genre

Dans cette partie, les notions de croissance sans emploi et de travailleurs pauvres sont examinées. Celles-ci soulignent la nécessité d'une vision analytique du rapport entre la croissance économique, la création d'emploi et la réduction de la pauvreté. Ce rapport subtil est étroitement lié aux réalités spécifiques des pays.

La croissance économique ne se traduit pas automatiquement par la création d'emploi. L'emploi à lui seul ne conduit pas non plus à une plus grande autonomisation des femmes et donc à la réduction de la pauvreté.

Par exemple, dans certaines régions, l'élasticité des femmes a augmenté plus que celle des hommes. Cela signifie que, pour un taux de croissance économique donné, l'emploi des femmes a, en moyenne, augmenté plus que celui des hommes. La recherche suggère quelques raisons à cela : (a) un « rattrapage » en terme d'entrée des femmes dans la vie active par rapport aux hommes ; (b) une plus grande sensibilité de l'emploi des femmes à la croissance économique et à la contraction économique par laquelle elles souffrent plus que les hommes de pertes d'emploi en période de ralentissement. Les femmes ont aussi tendance à exercer des emplois faiblement rémunérés et peu productifs. La ségrégation basée sur le sexe qui fait que les femmes, plus que les hommes, sont concentrées dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre pourrait être une autre explication possible.²

1. La croissance sans emploi

La croissance sans emploi est devenue très répandue dans de nombreux pays. Même si les taux de croissance économique sont stables, voire soutenus, souvent fondés sur une hausse de la productivité et de l'intensité du capital, ils ne créent pas beaucoup d'emplois.

Les Indicateurs clés du marché du travail (KILM en anglais)¹ montrent que, durant la période 2001-2005, il y a eu une diminution de l'élasticité de l'élément emploi de la croissance (qui mesure le nombre d'emplois créés pour chaque unité de croissance économique). La recherche KILM a également trouvé un certain nombre de différences importantes entre les hommes et les femmes.

Bien que beaucoup pensent le contraire, il apparaît qu'une protection plus stricte de l'emploi ne diminue pas l'effectif des femmes employées.

Un constat frappant de la recherche KILM de l'OIT est, même si certains pensent le contraire, qu'il n'y a pas de lien fort entre une protection plus stricte de l'emploi et l'élasticité de l'élément emploi de la croissance (par exemple un durcissement de la réglementation n'a pas diminué le nombre de femmes employées).³ Toutefois, ce constat selon lequel la rigidité de l'emploi (protection) est insignifiante pour ce qui est de limiter les emplois des femmes pourrait être dû à la non-application de la législation relative à la protection de l'emploi.

2. Les travailleurs pauvres

Le terme « travailleurs pauvres » est utilisé pour décrire des personnes et des familles qui exercent un emploi régulier mais restent dans la pauvreté relative en raison de bas niveaux de salaire. Les travailleurs sans compétences peuvent faire face à des bas salaires, une exploitation économique, des conditions de travail difficiles et peu de possibilités d'acquérir des qualifications qui leur permettraient de sortir de leurs situations personnelles et économiques. Dans certains cas, les travailleurs pauvres exercent plusieurs emplois à temps partiel qui exigent presque un engagement à plein temps mais sont classés « à temps partiel ». Dans ce cas, des avantages comme l'assurance maladie ne sont pas payés par les employeurs.

De nombreux gouvernements ont lancé des programmes visant à aider ceux qui peuvent être considérés comme travailleurs appauvris ou pauvres. En sus, dans certaines régions qui ont connu des taux de croissance élevés, l'effet sur la réduction de la pauvreté a été insignifiant. Cela est, notamment, le résultat d'une forte croissance démographique et du nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail qui n'ont pas trouvé d'emploi.

Ces constats ont campé le décor des débats politiques internationaux pour savoir si l'emploi constitue un résultat secondaire de la croissance économique ou, comme le préconise l'OIT, est au cœur de la croissance équitable et de la réduction de la pauvreté.

Comme indiqué plus haut, la croissance économique ne se traduit pas automatiquement par la création d'emploi. L'emploi à lui-seul ne conduit pas non plus à une plus grande autonomisation des femmes et donc à la réduction de la pauvreté – en témoigne le nombre important de travailleuses pauvres.

Une convergence de croissance économique et de stratégies d'emploi sensibles au genre constitue les composantes essentielles d'une réduction durable de la pauvreté.

Lorsque des stratégies de croissance tirée par l'emploi ne prennent pas en charge les principales questions de genre, l'impact de la réduction de la pauvreté et du développement est limité et, le fardeau sur les femmes peut s'accroître. Les questions clés de l'égalité des sexes comprennent notamment :

- La « pauvreté en temps » des femmes en raison du conflit entre le travail économique et le travail des soins (le travail productif et reproductif),
- La ségrégation au travail,
- Le manque d'accès aux ressources productives,
- La discrimination dans l'emploi.

3. L'investissement à forte intensité d'emploi crée de nombreux emplois mais la part des femmes reste limitée

Dans la plupart des pays en développement, l'investissement dans l'infrastructure représente 50 à 70 % de l'investissement public national⁴ et elle contribue directement au bien-être des usagers. Une part importante des investissements privés et communautaires vont dans diverses infrastructures, telles que : les routes, l'hydraulique, les barrages, les canalisations, l'irrigation, le logement et les écoles.

Outre l'importance du niveau d'investissement, l'infrastructure engendre un accès aux services sociaux de base comme l'éducation et la santé. De même – par la construction d'équipements de production – elle crée de l'emploi à long terme dans les secteurs de l'agriculture ou la manufacture ; et dans d'autres domaines, par exemple la conservation du sol et de l'eau, elle contribue à la sauvegarde de la base de production et de ressources naturelles.

Le potentiel d'emploi des investissements dans l'infrastructure est vaste mais il n'est pas souvent réalisé car de nombreux projets ont une forte intensité d'équipement, utilisant fréquemment des entrepreneurs étrangers. Ce besoin peut se présenter pour les aéroports, les autoroutes ou les ponts lourds.

Cependant, des alternatives à forte intensité d'emploi, utilisant des technologies à haute intensité de main-d'œuvre, sont disponibles pour l'infrastructure plus basique. Ces alternatives, d'utilisation d'investissements dans les infrastructures, offrent des avantages majeurs dans la création d'emplois locaux et de revenus et le développement des compétences et des capacités. Toutefois, en raison des stéréotypes sexistes dans les travaux publics, les femmes en profitent moins que les hommes.

Formulation de politiques sensibles au genre

L'incapacité de la croissance économique à générer suffisamment d'emplois a été traitée dans la note de synthèse sur les politiques économiques. La présente note va considérer comme acquis que l'emploi est le lien essentiel entre la croissance économique et la réduction de la pauvreté ; et, selon ce paradigme, que des stratégies explicites d'emploi sensibles au genre constituent les principaux moteurs de la réduction de la pauvreté.

Si l'on veut que l'emploi contribue à la réduction de la pauvreté, on doit augmenter les possibilités d'emploi et de création d'entreprise pour les travailleurs pauvres, dont les femmes constituent une part importante. Des interventions ciblées pour accroître les revenus et la productivité des femmes par l'accès aux biens et aux qualifications sont des éléments clés de la réduction de la pauvreté.

Des politiques qui renforcent les capacités des femmes, pour assurer la production d'un capital humain plus efficace pour une économie, sont traitées dans la note de synthèse sur le développement des compétences. Elles ne seront donc pas abordées dans cette présente note. Dans le chapitre suivant, nous passons en revue sept thèmes qui doivent être étudiés dans l'élaboration de politiques de développement basées sur l'emploi et sensibles au genre.

A. Interventions intégrées et ciblées sur le genre

Des interventions, aussi bien générales que ciblées en fonction du genre, sont nécessaires dans la panoplie d'outils visant à promouvoir la croissance tirée par l'emploi. La création d'une demande réelle de main-d'œuvre féminine peut être appuyée par :

- des investissements dans l'infrastructure,
- la promotion de secteurs et méthodes de production à forte absorption de main-d'œuvre (en particulier d'industries à vocation exportatrice),
- des technologies permettant d'économiser la main-d'œuvre domestique,
- l'investissement public et privé dans l'infrastructure physique et sociale de base,
- les services publics,
- la reconnaissance des droits de propriété,
- la bonne gouvernance,
- des institutions stables,
- une répartition équitable des richesses,
- la croissance du secteur privé,
- l'expansion du commerce,
- des incitations fiscales et commerciales,
- la stabilité politique,
- la primauté du droit, y compris le droit du travail.

B. L'analyse et la réduction des contraintes fondées sur le genre

La capacité des femmes à participer au travail rémunéré dépend de leurs responsabilités dans le travail non rémunéré.

L'analyse fondée sur le genre, et la réduction des contraintes qui pèsent sur la participation économique des femmes, est un point de départ important pour la croissance mue par l'emploi. L'analyse va montrer que la capacité des femmes à participer au travail rémunéré dépend de leurs responsabilités dans le travail reproductif. Ces responsabilités consistent non seulement à prendre soin des enfants, des personnes âgées et des malades mais aussi à s'occuper de l'entretien quotidien de leurs foyers. Ces responsabilités constituent une contrainte sur la capacité des femmes à gagner un revenu ; et, quand leur participation au travail rémunéré est effective, c'est au détriment de l'économie reproductrice – sauf s'il existe une offre alternative.

Les stratégies pour alléger les charges du travail reproductif sont nombreuses. Il s'agit par exemple de :

- donner une valeur économique au travail non rémunéré afin de formuler des réponses politiques appropriées,
- changer les relations de genre, par la sensibilisation, pour une répartition plus équitable des tâches, promouvoir les technologies qui permettent d'économiser la main-d'œuvre domestique.

Beaucoup de pays développés présentent des « États providence » de moins en moins importants et une participation accrue des femmes à la vie active. En l'occurrence, il conviendrait de faciliter la migration réglementée pour permettre aux migrants temporaires de satisfaire la demande de main-d'œuvre domestique.

Pour tous les pays, l'offre publique de services sociaux est essentielle. En plus de présenter l'avantage d'accroître le nombre d'emplois, le développement des infrastructures offre d'autres avantages, notamment :

- d'augmenter les biens des communautés pauvres,
- de générer des emplois lorsque les technologies à forte intensité de main-d'œuvre sont utilisées,
- d'alléger les charges de travail des femmes en assurant l'approvisionnement en eau, l'irrigation, l'assainissement, les routes, les services publics, le transport et l'accès aux soins de santé,

C. Les filets de protection sociale

Les filets de protection sociale⁵ constituent un instrument important pour appuyer la croissance tirée par l'emploi. Ils aident à surmonter l'aversion au risque des populations pauvres et optimiser la productivité et la production.

Les filets de protection sociale atténuent les effets de la pauvreté et les autres risques sur les ménages vulnérables. Ils peuvent être privés ou informels, par exemple, les membres de différents ménages qui s'entraident dans les moments difficiles en se procurant de l'argent, de la nourriture, de la main-d'œuvre ou un toit. Des programmes officiels, gérés par des gouvernements, des bailleurs de fonds ou des ONG, qui assurent un revenu supplémentaire ou des programmes de transferts en nature, des subventions et des programmes de travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre. D'autres exemples sont les programmes garantissant l'accès aux services publics essentiels, tels que des exonérations de frais pour les services de santé et des bourses pour couvrir les frais de scolarisation.

Les femmes sont souvent la clé de la survie des ménages en périodes de crises telles que les transitions, les sécheresses, les guerres et autres bouleversements. En l'absence d'épargne et de biens, les filets de protection peuvent servir de mécanismes d'assurance face aux chocs économiques. Leur rôle est encore plus important en temps de crise financière.

D. Une approche équilibrée pour augmenter à la fois les emplois et la productivité

La croissance tirée par l'emploi est souvent fondée sur l'identification des possibilités d'accroître le nombre d'emplois dans les différents secteurs. Par exemple dans l'agriculture, où se trouve une part importante de femmes, il faut trouver l'équilibre entre l'augmentation de la productivité et celle de la demande de main-d'œuvre. L'amélioration de l'accès des femmes aux ressources productives comme la terre, l'héritage, le capital et l'équipement peut être complétée par des stratégies visant à :

- assurer la diversification des produits agricoles à haute valeur,
- renforcer l'appui par des infrastructures telles que : l'irrigation, les routes et l'approvisionnement en énergie, fournir des informations sur le marché, des services de vulgarisation et des appuis en termes d'emballage et d'installations de stockage.

Ces stratégies peuvent accroître en même temps l'intensité de la main-d'œuvre et la productivité.

Outre l'agriculture, de nombreuses femmes des pays en développement sont concentrées dans l'économie informelle. Encore une fois, les politiques doivent trouver le juste équilibre entre croissance de la productivité et croissance de l'emploi. Dans le cadre d'un Travail Décent, une combinaison d'incitations et de protections en faveur des entrepreneurs et des travailleurs peut aider à faire évoluer le travail informel vers la formalité, tout en conservant le potentiel d'emploi de l'économie informelle.

Des incitations sont importantes pour aider les femmes entrepreneurs dans l'économie informelle. On peut notamment citer :

- les exonérations fiscales,
- les exonérations de droits,
- la baisse des taux d'intérêt et de crédit,
- les services d'appui aux entreprises,
- l'accès aux services sociaux tels que la santé, l'eau potable, l'assainissement, l'éducation, les soins aux enfants et les technologies à forte intensité de main-d'œuvre.

Par la fourniture de protections, comme des cadres juridiques contraignants appropriés, la reconnaissance de leurs droits ainsi que leur bien-être, les travailleuses de l'économie informelle peuvent bénéficier de soutien pour passer à la formalité.

E. La croissance du secteur privé et les MPME

La croissance du secteur privé est un autre domaine pour stimuler la demande de main-d'œuvre. De plus en plus de femmes sont engagées dans les Micro, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) et les travailleuses indépendantes gagnent en nombre à travers le monde.

Le potentiel de croissance de l'entreprise féminine peut être sensiblement amélioré à travers une assistance intégrée ciblant les femmes dans les institutions de financement des entreprises, ainsi que des lois et politiques qui luttent contre la discrimination.

La participation des femmes à l'expansion du secteur privé peut être facilitée par des procédures de rationalisation et une réduction des coûts de transaction, par une offre variée d'incitations tant fiscales que sous forme de ressources humaines et, par un plus grand accès aux ressources productives, telles que : le crédit, la terre, la technologie, les réseaux d'affaires et l'information sur le marché.

Le potentiel de croissance de l'entreprise féminine peut être sensiblement amélioré à travers une assistance intégrée qui cible les femmes dans les institutions de financement des entreprises et favorise la formulation de lois et politiques qui luttent contre la discrimination.⁶

F. La croissance axée sur l'exportation et l'investissement direct étranger

La croissance axée sur l'exportation a eu une forte intensité d'emploi et il existe de nombreuses preuves attestant que l'Investissement Direct Étranger (IDE) est particulièrement attiré par la main-d'œuvre féminine. Si ce facteur a entraîné des gains importants en termes d'autonomisation des femmes à travers une augmentation des revenus et des emplois, ceux-ci ont été en partie contrebalancés par les bas salaires, l'absence de liberté syndicale et de négociation collective, ainsi que les mauvaises conditions de travail.

Dans le cadre du Travail Décent, les impératifs d'équité et d'efficacité sont combinés, permettant ainsi aux décideurs de s'attaquer aux déficits de travail décent dans les industries à fort potentiel de croissance tournées vers les exportations, sans compromis entre la productivité et la croissance de l'emploi.

Les stratégies visant à promouvoir l'industrialisation axée sur les exportations ne doivent pas seulement promouvoir les normes fondamentales du travail, mais doivent aussi veiller à ce que des mesures soient en place pour compenser les fluctuations et ajustements de la demande d'exportation. Les possibilités de recyclage dans de nouvelles compétences et technologies pour les femmes renforcent l'avantage concurrentiel d'un pays au niveau mondial et servent d'incitation supplémentaire à l'IDE.

L'Investissement direct étranger (IDE) est défini comme l'investissement réalisé dans le but d'acquérir un intérêt durable du point de vue de la gestion (généralement 10 pour cent des actions avec droit de vote) dans une entreprise fonctionnant dans un pays autre que celui de l'investisseur, l'objectif de l'investisseur étant d'avoir une voix effective dans la gestion de l'entreprise.

G. L'investissement à forte intensité d'emploi pour un travail décent pour les femmes et les hommes

L'expérience de l'OIT a montré que pour le même niveau d'investissement dans l'infrastructure locale, l'utilisation de technologies fondées sur la main-d'œuvre peut créer de deux à quatre fois plus d'emplois, réduire les besoins de change de 50 à 60 pour cent, faire baisser les coûts généraux de 10 à 30 pour cent et atténuer les impacts négatifs sur l'environnement.

Les programmes d'investissement à forte intensité d'emploi visent notamment à :

- (i) promouvoir l'élaboration et l'application de politiques favorables à l'emploi pour un investissement public dans l'infrastructure,
- (ii) promouvoir les petites entreprises du secteur de la construction (les entrepreneurs appliquant les méthodes HIMO, ou haute intensité de main-d'œuvre) et l'exécution de travaux publics du secteur privé en utilisant, de façon optimale, des ressources disponibles au niveau local, et combinant la création d'emploi dans le secteur de l'infrastructure avec des conditions de travail améliorées et décentes,
- (iii) encourager l'organisation et la négociation collective aux niveaux des petites entreprises et des communautés dans les travaux à haute intensité de main-d'œuvre et améliorer l'accès des communautés défavorisées aux ressources productives et aux services sociaux,
- (iv) fournir une assistance aux filets de sécurité sociale et aux programmes d'emplois à forte intensité de main d'œuvre pour assurer des emplois directs et créer des biens dans les programmes de reconstruction à la suite de catastrophes humaines ou naturelles.

Tous les éléments ci-dessus comportent des dimensions de genre qui doivent être prises en compte. Il y a deux défis : le premier est que le type de travaux concernés par l'investissement public (c-à-d la construction) compte souvent plus d'hommes en raison des stéréotypes liés au genre dans le monde du travail et des obstacles culturels à la participation des femmes ; le deuxième est que la distribution des biens générés par les travaux publics dépend dans une large mesure

de la répartition du travail en fonction du genre et du contrôle des ressources et de la terre. A titre d'exemple, l'affectation des sols et les droits fonciers a une incidence majeure sur la répartition des avantages tirés des projets d'aménagement et d'amélioration des terres. Souvent, les programmes qui n'impliquent pas les femmes au stade de la prise de décision peuvent, involontairement, changer l'affectation des terres en leur donnant une valeur commerciale lorsque la terre appartient aux hommes, entre autres exemples.

Le Programme d'investissement à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) de l'OIT encourage une stratégie basée sur les ressources locales pour accroître l'impact des investissements dans l'infrastructure sur la création d'emplois et réduire la pauvreté. Il vise à orienter les investissements dans l'infrastructure vers la création d'emploi productif, l'amélioration de l'accès des pauvres aux biens et services de base.

Le programme HIMO a prouvé que, dans les pays en développement, la participation locale des hommes et des femmes à la planification, combinée à celle de compétences de technologies, de matériaux disponibles au niveau local et de méthodes de travail appropriées, est une approche efficace et économiquement viable des travaux d'infrastructure qui a des répercussions autant sur les femmes que sur les hommes. Des efforts concertés sont nécessaires pour s'assurer que les femmes participent de l'étape de la planification à celle de la mise en œuvre.⁷

En outre, l'accent mis sur la participation et la planification au niveau local doit veiller à ce que les femmes participent aussi bien en tant que travailleuses qu'en tant que dirigeantes. Aussi, des biens locaux sont créés, stimulant la demande dans les communautés pauvres et réduisant les charges de travail d'un grand nombre de femmes par la création d'infrastructure locale.

Une importante mise en garde concernant les programmes à forte intensité d'emploi est qu'ils doivent tenir compte des aspects physiques du travail lorsqu'ils encouragent la participation des femmes. Dans de nombreux pays en développement, les femmes participent à des travaux physiquement pénibles, et il est essentiel d'éviter la discrimination dans l'accès aux tâches physiques mieux rémunérées. Mais il est aussi important de

reconnaître que les travaux pénibles peuvent nuire à la santé et au bien-être des femmes – en particulier dans le contexte des charges de travail intense de ces dernières et de leur état nutritionnel souvent mauvais. Un moyen de résoudre ce problème est de s'assurer qu'une valeur égale est accordée à des tâches moins lourdes.

Comme l'a montré l'analyse de Gurushri Swamy⁸, il n'est pas facile de trouver le juste équilibre dans les systèmes de rémunération pour encourager les pauvres et veiller à ce que les femmes en tirent profit. Des salaires trop élevés dans les travaux publics peuvent détourner les travailleurs des emplois privés et conduire à une surreprésentation des hommes. En revanche, des disparités de genres en la matière peuvent renforcer les inégalités existantes entre les hommes et les femmes. De même, des régimes basés sur la participation des ménages peuvent entraîner l'exclusion des femmes ou leur choix de s'auto-exclure.

Les systèmes de rémunération qui ont réussi à attirer les femmes à ces régimes comprennent le paiement en nature, le paiement à la pièce, les denrées alimentaires subventionnées, les possibilités de travail à domicile et le soutien non salarial tel que le transport et les gardes d'enfants.

¹ OIT: *Key Indicators of the Labour Market, (Indicateurs clés du marché du travail), Cinquième édition*, Genève, 2008.

² Kapsos, S. *The Employment Intensity of Growth: Trends and Macroeconomic Determinants*. Employment Strategy Papers 2005/12, Département des politiques de l'emploi, Bureau international du travail, Genève, 2005

³ Kapsos, S. *ibid.*

⁴ OIT: A Global programme: Investing in employment for poverty reduction and local economic development, Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre, Genève, 2003.

⁵ Social Safety Nets, The World Bank, WB Learning Programs – Social Protection, 2008, <http://go.worldbank.org/C29EC57630> (consulté le 9 février 2009).

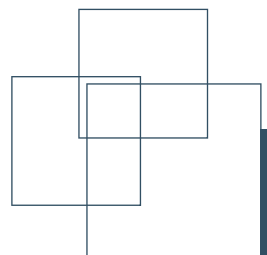
⁶ Pour de plus amples informations sur ce sujet, consulter le policy brief sur le Développement de l'entreprise.

⁷ Pour de plus amples informations sur le Programme HIMO de l'OIT voir le lien suivant : <http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/>

⁸ Banque mondiale : *International migrant workers' remittances*, World Bank Staff Working Paper, no. 481, Washington, World Bank, 1981.

Secteur d'emploi
Bureau international du travail
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53
Fax : (+41 22) 799 75 62
Website : www.ilo/public/english/employment/empframe/practice/indes.html
Email : msu@ilo.org



Migration du travail et mobilité

Cette note de synthèse commence par souligner certaines questions de genre qui sont liées à la migration temporaire de la main-d'œuvre. Elle examine ensuite ce que pourrait comporter l'élaboration de politiques sensibles au genre aussi bien dans les pays d'origine que dans les pays d'accueil.

Questions clés de l'égalité de genre

Les questions de mobilité et de genre ne se limitent pas à la migration. Elles abordent également la mobilité verticale et horizontale sur le marché du travail et les activités d'emploi, ainsi que les restrictions physiques de la mobilité dues aux coutumes et traditions. Ces questions sont traitées dans d'autres notes de synthèse et par conséquent, l'accent est mis ici sur la migration temporaire de la main-d'œuvre.

Beaucoup de migrantes cherchent du travail à l'étranger parce que dans leurs pays d'origine, elles font face à la pauvreté, au chômage, à la discrimination sur le marché du travail et à l'accès limité aux ressources productives et aux compétences.

vail et à l'effritement des services sociaux.

La demande est particulièrement forte dans les secteurs comme les travaux domestiques, les services de santé, les loisirs, le travail du sexe, la restauration, l'hôtellerie et l'agriculture.

L'augmentation de la participation des femmes à la population active dans les pays industrialisés augmente également la **demande de travailleurs migrants dans les travaux domestiques**. En même temps, la migration est promue en tant que solution aux problèmes de chômage dans les pays d'origine, en raison de son rôle essentiel dans la régénération des communautés rurales grâce aux transferts de fonds.

Les transferts de fonds procurent des ressources précieuses pour les petits projets de construction et pour l'éducation des enfants, des frères et sœurs. Dans certains pays, ils dépassent l'APD et sont devenus l'une des sources les plus importantes de devises.

1. La migration temporaire de la main-d'œuvre et les transferts de fonds

Les facteurs de la demande et de l'offre continuent d'alimenter l'expansion de la migration de la main-d'œuvre à l'échelle mondiale, en particulier celle des femmes. Actuellement, les femmes représentent près de la moitié des travailleurs migrants dans le monde. Beaucoup de migrantes cherchent du travail à l'étranger parce que dans leurs pays d'origine, elles font face à la pauvreté, au chômage, à la discrimination sur le marché du travail et à l'accès limité aux ressources productives et aux compétences.

La demande de main-d'œuvre peu qualifiée dans les pays d'accueil est due à l'évolution de la démographie et des marchés du tra-

Les transferts de fonds procurent des ressources précieuses pour les petits projets de construction et pour l'éducation des enfants, des frères et sœurs. Dans certains pays, ils dépassent l'Aide publique au développement (APD)¹ et sont devenus l'une des sources les plus importantes de devises. En 2003, les transferts de fonds ont dépassé l'aide dans les régions suivantes : l'Asie du Sud, le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, l'Amérique Latine et les Caraïbes, l'Europe et l'Asie Centrale de même que l'Asie de l'Est et le Pacifique. Les estimations de 2005 de la Banque mondiale ont montré que les transferts de fonds enregistrés ont dépassé l'APD au cours des 15 dernières années. En 2005 ils sont estimés à 160 milliards de dollars. Les preuves anecdotiques indiquent que les femmes envoient une plus grande part de leurs revenus que les hommes, bien qu'il n'y ait pas eu de recherche systématique sur ce sujet.

2. Situation irrégulière et exploitation

Les migrants apportent une importante contribution au développement de leurs économies nationales. Même ainsi, de nombreuses femmes migrantes restent **vulnérables aux abus et à l'exploitation** ou se retrouvent en situation irrégulière. Certaines d'entre elles ne sont pas conscientes des risques liés à la migration et des coûts encourus par leurs familles et leurs communautés ; la plupart n'ont pas assez d'informations avant de partir et ne savent pas comment se protéger en cas d'abus et d'exploitation.

Lorsqu'elles travaillent à l'étranger, **peu de femmes migrantes ont accès à une protection sociale adéquate**, malgré leur vulnérabilité économique et les risques accrus. Dans certains cas, les catégories de travail qu'elles effectuent ne sont pas protégées par la législation du travail. De plus, étant donné leur statut professionnel incertain, les femmes migrantes risquent d'être confrontées à maints abus qui peuvent être conjugués aux discriminations raciales, culturelles et religieuses.

Une fois de retour dans leurs communautés d'origine, les femmes migrantes continuent de connaître les problèmes qui les ont initialement poussées à la migration – par exemple le manque d'accès aux emplois, aux compétences et aux possibilités de gagner un revenu. Beaucoup de femmes migrantes sont par conséquent dans un cycle permanent de migration et de re-migration pour la recherche d'emploi. Les coûts sociaux pour les familles restées au pays, surtout les enfants, sont bien connus.

Beaucoup de femmes migrantes sont dans un cycle permanent de migration et de re-migration pour la recherche d'emploi. Les coûts sociaux pour les familles laissées au pays, surtout les enfants, sont bien connus.

Formulation de politiques sensibles au genre

La demande de migration internationale de main-d'œuvre risque de continuer. Cela est vrai malgré le lien qui est souvent fait entre (a) la migration de la main-d'œuvre et (b) les réflexions sur la race, l'assimilation, l'intégration culturelle et la sécurité nationale, qui cherchent à limiter le nombre de nouveaux arrivants.

Les **politiques migratoires restrictives** risquent également d'accroître les **flux migratoires irréguliers**. Cela accentue la vulnérabilité des migrants, en particulier des femmes, à la traite, à la contrebande ou à d'autres formes d'irrégularité.

En revanche, **la migration gérée et réglementée** peut être une situation « gagnant-gagnant » pour les pays d'origine tout comme les pays d'accueil ; cela comprendrait une hausse de l'emploi, de la productivité et de la croissance. Et malgré les coûts sociaux (et quelques cas d'exploitation), la migration temporaire est une expérience autonomisante pour beaucoup de femmes car, généralement, elle augmente leurs revenus, leur indépendance, leur pouvoir de décision et leur statut au sein de leurs communautés.

Dans le chapitre suivant sont examinées certaines options politiques que les pays d'origine et d'accueil pourraient mettre en place pour s'assurer que la migration est bien gérée, réglementée et conduit à des situations mutuellement bénéfiques.

A. Les pays d'origine

Les pays d'origine doivent élaborer une panoplie de mesures qui créent un environnement propice pour veiller à ce que la migration soit bien gérée et réglementée. Il s'agira notamment :

- Avant le départ, d'une bonne formation relative à l'enregistrement. Cela permettrait d'assurer l'accès des femmes aux informations exactes sur le processus de migration, ses coûts et avantages, et aux conseils pour investir leurs envois de fonds de manière productive à leur retour.

- De possibilités d'assurance, d'allègements fiscaux, de protection sociale et de systèmes efficaces de transfert de fonds. Ceux-ci serviraient à encourager la migration régulière.
- De réglementer les agences de recrutement publiques et privées et d'élaborer des modèles de contrats indiquant clairement les droits et responsabilités.
- De négocier des accords bilatéraux pour garantir le respect des droits et normes du travail de leurs ressortissants à l'étranger.
- D'une assistance à la réinsertion socio-économique pour faire en sorte que les migrants de retour puissent s'adapter dans leurs communautés d'origine et mettre à profit leur expérience en vue de générer des opportunités de revenus productifs. C'est d'autant plus important que le manque de possibilités d'emploi et la pauvreté entraînent souvent les femmes dans d'autres cycles de migration.

Les pays d'origine doivent également tenir compte de plusieurs considérations plus stratégiques :

- La création d'emplois et les possibilités d'entrepreneuriat sont des composantes essentielles d'une politique migratoire pour les pays d'origine, pas seulement pour les migrants de retour, mais pour s'assurer que la première migration soit un véritable choix.
- Le fait de dépendre seulement de la migration temporaire pour résoudre les problèmes de chômage est une voie dangereuse et instable pour les économies nationales. Il faut trouver des solutions à long terme pour s'attaquer aux causes profondes de la migration : la pauvreté, le chômage et la discrimination sexuelle.
- Les stratégies de création d'emplois dans les pays d'origine doivent mettre en place des mesures visant à accroître la demande de main-d'œuvre tout en renforçant l'offre de main-d'œuvre en termes de compétences nécessaires. La demande d'emploi est influencée par divers facteurs tels que le commerce et les politiques d'investissement, la croissance du secteur privé et des stratégies à forte intensité d'emploi.
- Un environnement propice au développement de l'entrepreneuriat peut servir de catalyseur à la croissance. Il s'agira entre autres :
 - de rationaliser les procédures d'enregistrement,
 - d'offrir des incitations fiscales,
 - de réduire les coûts de transaction,
 - de fournir des services efficaces d'appui au développement de l'entreprise, de garantir l'accès aux ressources productives, telles que : le crédit, la technologie, la terre, l'information et d'autres actifs.
- Du côté de l'offre, une contribution importante peut être apportée à l'amélioration des compétences des femmes et les aider pour trouver des possibilités d'emploi sur leur marché du travail local. Cela impliquerait des mesures comme :
 - réformer les établissements de formation professionnelle et les relier étroitement à la demande du secteur privé,
 - veiller à ce que les femmes aient accès à des qualifications diverses, pas seulement des qualifications propres à leur sexe, offrir des possibilités de recyclage ainsi que des mesures visant à garantir l'éducation des filles et leur admission dans les filières scientifiques et technologiques.
- Il est important de permettre aux femmes d'avoir accès à l'information concernant les différentes opportunités de revenus et d'emplois. Cela peut se faire en améliorant les systèmes d'information sur le marché du travail et en veillant à ce que leurs services soient intégrés et capables d'atteindre les femmes.
- La lutte contre la discrimination en matière d'emploi est une caractéristique essentielle de la création d'emplois pour les pays d'origine. Une législation sur l'égalité, la discrimination positive et un éventail de politiques et programmes sur l'égalité des chances dans l'emploi font partie de la panoplie de mesures visant à améliorer les possibilités économiques des femmes.

Un environnement propice au développement de l'entrepreneuriat peut servir de catalyseur de la croissance.

B. Les pays d'accueil

Pour les pays d'accueil, il existe plusieurs mesures politiques pouvant maximiser les bénéfices de la migration pour leurs économies, tout en garantissant le respect des droits des travailleurs migrants, en particulier des femmes. Il s'agit entre autres de :

- Traiter la politique migratoire dans le cadre de l'architecture du marché du travail, au lieu d'en faire une question de sécurité nationale ou de contrôle frontalier.
- Optimiser la productivité et la croissance en analysant la demande de main-d'œuvre et en la liant aux pays d'origine à travers des accords bilatéraux et multilatéraux.
- Réduire la vulnérabilité des migrants et veiller à la protection de leurs droits en :
 - surveillant que les catégories de travailleurs migrants soient reconnues dans le cadre du droit du travail, leur permettant ainsi de s'organiser en associations ou en syndicats,
 - assurant une couverture sociale, et
 - s'opposant aux opinions qui établissent un lien entre la migration, le racisme et la xénophobie.
- Eviter les pratiques discriminatoires, telles que les mesures qui imposent la dépendance des femmes vis-à-vis des migrants ou des employeurs.
- L'inspection du travail, l'exécution des contrats de travail et la surveillance des agences de recrutement sont également très importantes.

¹ A. Szabados: *Aide publique au développement et migration*, Ministère des Affaires étrangères de la République Slovaque, Département de l'aide au développement, Conférence internationale sur la Migration et le Développement, Bratislava, 2007, pp. 16-17.

² OIT: *Le Cadre multilatéral de l'OIT sur la Migration de main-d'œuvre : Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche fondée sur les droits*, Programme international sur la migration, Genève, 2006.

Secteur d'emploi
Bureau international du travail
 4 route des Morillons
 CH-1211 Geneva 22
 Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53

Fax : (+41 22) 799 75 62

Website : www.ilo/public/english/employment/empframe/practice/index.html

Email : msu@ilo.org

C. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations demain-d'œuvre

L'OIT propose une série de conventions pouvant guider les mandants dans l'élaboration de politiques migratoires qui promeuvent et respectent les droits des migrants, en particulier des femmes.

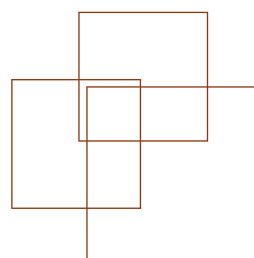
L'OIT a élaboré des lignes directrices pour les parties prenantes relatives à la formulation et au renforcement de politiques en matière de migration de la main-d'œuvre dans le cadre d'instruments internationaux.

Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre a été adopté par une Réunion tripartite d'experts en 2005.² Il offre en matière de gestion des migrations des exemples de bonnes pratiques ainsi qu'un éventail complet de principes et lignes directrices fondés sur les normes relatives aux droits humains et du travail.

Le Cadre multilatéral peut guider l'élaboration d'une politique migratoire gérée, réglementée et sensible au genre capable de maximiser les bénéfices pour les pays d'origine et d'accueil et les migrants eux-mêmes, en particulier les femmes migrantes plus vulnérables.

D. Etablir un lien entre migrations et développement

La contribution des migrations de main-d'œuvre à l'emploi, à la croissance économique, au développement et à la réduction de la pauvreté doit être reconnue et maximisée pour le bénéfice des pays d'origine tout comme des pays de destination. A ce titre, la migration doit être intégrée dans les politiques nationales d'emploi et du marché du travail. Dans ce contexte, la contribution des migrants, hommes et femmes, au développement de leurs pays hôte et d'origine ne doit pas être sous-estimée.





Compétences et employabilité

Cette note de synthèse commence par mettre en relief trois questions d'égalité de genre qui ont trait au développement des compétences pour l'employabilité. Puis, elle étudie sept facteurs qui pourraient être inclus dans la formulation de politiques sensibles au genre.

Questions clés d'égalité de genre

'... il n'existe aucun outil de développement plus efficace que l'éducation des filles et l'autonomisation des femmes.'

Kofi Annan

Dans cette sous-section, nous examinons de quelle manière la discrimination et la division sexuelle du travail entraînent le sous-développement, le sous-emploi des compétences féminines, et la perte de l'énorme potentiel que les femmes détiennent pour la promotion de la croissance économique.

1. Discrimination fondée sur le sexe

Des éléments probants, tirés de nombreuses sociétés, montrent que la discrimination fondée sur le sexe limite les choix de vie et les opportunités pour les femmes. Elle commence dès le bas-âge, se poursuit à travers l'enfance, la jeunesse, l'âge adulte et la vieillesse.

Même dans les pays où l'éducation des jeunes femmes est égale ou même supérieure à celle des jeunes hommes, elles peuvent connaître des taux de chômage plus élevés et constituer une large proportion des travailleurs découragés.

Les relations de genre inégales entraînent un cercle vicieux de sous-investissement chez les filles. Dans les communautés démunies, nombre de parents confrontés au coût d'opportunité de l'éducation de leurs enfants sont plus susceptibles d'investir dans leurs fils. Cela, à cause des rendements limités de l'investissement dans les filles – par exemple les bas salaires, les emplois incertains, et le fait que les filles ont tendance à quitter la maison familiale quand elles se marient. Dès lors, il n'est pas étonnant que les femmes représentent près de deux tiers des 860 millions d'analphabètes du monde, et que la majorité des plus de 100 millions d'enfants déscolarisés soient des filles.

Avec les Objectifs du millénaire pour le développement et la reconnaissance de l'importance de l'éducation des filles pour lutter contre plusieurs dimensions de la pauvreté, les pays font des efforts concertés pour réduire les

inégalités de genre en matière d'éducation, particulièrement au niveau du primaire. Grâce aux systèmes d'incitation et aux stratégies d'action positive, de nombreux pays ont vu les inégalités de genre au niveau des inscriptions se résorber considérablement. Bien que ce soit incontestablement un développement positif, cela ne suffira pas pour éliminer la discrimination du marché du travail et la ségrégation professionnelle, qui limitent les options d'emploi des femmes à l'âge adulte.

La discrimination de genre dans l'accès à l'emploi est monnaie courante dans tous les pays. Même dans les pays où l'éducation des jeunes femmes est égale, voire supérieure, à celle des jeunes hommes, elles peuvent connaître des taux de chômage plus élevés et constituer une large proportion des travailleurs découragés.

Les employeurs peuvent être peu disposés à embaucher des femmes parce qu'ils croient en leur participation conditionnelle au marché du travail et aux coûts liés à la protection de la maternité. Ces obstacles peuvent être renforcés par le préjugé de 'l'homme soutien de famille' et par la pensée politique sous-jacente qui considère les femmes comme des sources de revenus secondaires.

Même lorsque les femmes trouvent effectivement un **emploi, c'est souvent dans une gamme étroite de professions** qui sont basées sur des qualifications et activités traditionnellement féminines. Celles-ci sont associées à de faibles rendements, rémunérations et statut. Dans de nombreux pays en développement, les femmes sont surreprésentées dans l'économie informelle, et invariablement dans les formes les plus précaires de travail – où la viabilité de leurs revenus est continuellement menacée par une faible base de compétences, la saturation du marché, une faible productivité et une concurrence féroce.

L'amélioration des compétences dans l'économie informelle est limitée par :

- la charge de travail des femmes,
- leurs rôles de prestataires de soins dans les ménages,
- le manque de matériel de formation adapté aux besoins des femmes dans le travail informel, dont bon nombre peuvent être analphabètes.

Les tentatives visant à encourager les compétences non traditionnelles ont connu un succès limité dans les pays où les restrictions socioculturelles imposées aux femmes sont fortes.

2. Division du travail selon le genre

En raison de leur faible base de compétence, de leur concentration dans le travail peu productif de segments particuliers du marché du travail, les femmes sont prises dans le déséquilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Dans beaucoup de sociétés et marchés du travail, la division du travail selon le genre est renforcée par la formation professionnelle et le développement des compétences des femmes limité à un éventail étroit de 'compétences féminines' : la science, la technologie et les compétences très demandées dans le secteur privé en sont absentes. Les programmes regorgent de stéréotypes sexistes qui renforcent les relations de genre existantes.

Généralement, la formation dans les institutions officielles de formation professionnelle ne prend pas en considération les responsabilités familiales des femmes, ce qui constitue un obstacle essentiel au renforcement de leurs compétences. Pour les femmes qui bénéficient effectivement d'une formation, l'appui après la formation fait souvent défaut, par exemple, l'aide à la recherche d'emploi et des possibilités de renforcement de leur formation.

Dans les pays où les restrictions socioculturelles qui pèsent sur les femmes sont fortes, les tentatives visant à encourager les compétences non traditionnelles ont connu un succès limité. Les enseignements tirés de la coopération technique révèlent que de telles approches doivent être accompagnées par : (i) l'évaluation de marché relative aux compétences recherchées ; (ii) la sensibilisation communautaire pour éviter l'hostilité à l'égard des femmes qui exercent une activité non traditionnelle.

Cependant, les « compétences féminines » pourraient être un important élément de valeur ajoutée aux cours de formation professionnelle dans les situations post-conflit et post-catastrophe. Dans de telles situations, la formation professionnelle peut offrir aux femmes, en particulier pour les groupes autrefois marginalisés, des perspectives d'emploi et de revenu accru.

3. Sous-utilisation des compétences féminines

Le tableau brossé ci-dessus est peut-être sombre, mais force est de reconnaître que le développement des compétences des femmes est un point d'entrée essentiel du côté de l'offre sur le marché du travail. Il traite un certain nombre d'inégalités structurelles du marché du travail, allant de la ségrégation professionnelle et des écarts de salaires, aux niveaux élevés de chômage, de sous-emploi et de pauvreté des femmes.

Il est vital de faciliter un plus grand accès des femmes à l'éducation, à la formation et aux compétences favorisant l'employabilité. Cela est vrai non seulement dans une perspective d'égalité des chances fondée sur les droits, mais aussi parce que c'est une pièce maîtresse des stratégies de réduction de la pauvreté.

Les logiques d'équité et d'efficacité pour améliorer les capacités des femmes sont étroitement liées à la nouvelle accentuation des stratégies de croissance favorables aux pauvres. Les cadres politiques internationaux reconnaissent de plus en plus que les femmes détiennent la clé pour rompre le cycle de la pauvreté. Un niveau plus élevé d'éducation et de revenu pour les femmes entraîne une plus grande productivité, une plus forte croissance et, l'atteinte de nombreux objectifs de développement liés aux multiples dimensions de la pauvreté.

Les avantages découlant de l'autonomisation socioéconomique des femmes comprennent, entre autres : l'amélioration du bien-être des enfants et de leur statut sur le plan nutritionnel et éducatif, la fécondité réduite, et un plus grand pouvoir de décision et un statut plus élevé au sein des ménages et des communautés.

La non-autonomisation des femmes a des conséquences graves. De hauts niveaux d'inégalité constituent un frein à la croissance économique, augmentent la pauvreté et retardent la justice sociale. La sous utilisation des compétences féminines se traduit par une perte de ressources humaines et l'étouffement de l'innovation et de la créativité.

Pour soutenir la concurrence à l'échelle mondiale, les pays doivent utiliser pleinement et efficacement leur capital humain – dont la moitié, au moins, est constituée des femmes.

Pour soutenir la concurrence à l'échelle mondiale, les pays doivent utiliser pleinement et efficacement leur capital humain – dont la moitié, au moins, est constituée de femmes.

Formulation de politiques sensibles au genre

Dans cette sous-section, sont abordés sept thèmes que les responsables de l'élaboration des politiques devraient prendre en considération lorsqu'ils traitent du développement des compétences et de l'employabilité pour la population active en général et, pour les femmes, en particulier.

A. Améliorer l'accès des femmes à la formation axée sur les compétences

L'OIT a toujours fortement mis l'accent sur l'amélioration de la formation axée sur les compétences pour les femmes, une approche qui a été renforcée par la Recommandation n° 195 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines : éducation et formation tout au long de la vie, 2004. Cette recommandation renforce l'argument selon lequel l'éducation et la formation sont un droit universel. Elle met en exergue l'égalité de chances entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles, pour l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie. Elle reconnaît également que l'accès à l'éducation est un moyen fondamental pour combattre l'exclusion sociale.

Un point de départ important pour les décideurs consiste à reconnaître la diversité des besoins de formation axée sur les compétences pour les femmes. Ceux-ci incluent :

- les populations analphabètes et celles de l'économie informelle,
- les femmes diplômées, qui sont dans l'incapacité d'entrer sur le marché du travail,
- les femmes qui ont besoin de recyclage pour s'adapter aux nouvelles demandes du marché du travail.

En même temps, il y a de bonnes raisons de promouvoir le développement des compétences des femmes en général. Il y a bien entendu les raisons fondées sur les droits, mais il y a aussi plus de raisons pratiques qui suggèrent un large éventail d'avantages :

- du point de vue des affaires, encourager l'apprentissage tout au long de la vie et améliorer les compétences des femmes est tout à fait sensé, dans la mesure où cela génère l'innovation, la compétitivité et la loyauté du personnel ;
- pour une économie, cela donne une allocation plus efficiente des ressources, une plus grande productivité et production globale, une compétitivité mondiale accrue et une meilleure formation de capital humain pour la prochaine génération ;
- sous l'angle de la réduction de la pauvreté, plus d'éducation, la participation à la main-d'œuvre et un revenu pour les femmes sont les outils les plus efficaces pour combattre les nombreuses dimensions de la pauvreté.

B. Analyser les inégalités structurelles de genre existantes

Afin de concevoir des interventions efficaces sensibles au genre, les responsables des politiques doivent analyser les inégalités structurelles de genre existantes. Des relations de genre plus larges et la division inégale du travail fondée sur le genre au sein du ménage, réduisent l'accès des filles et des femmes à l'éducation, au développement des compétences et leur offre un éventail étroit de compétences 'à majorité féminine'. Ainsi, leurs choix et leurs chances sur le marché du travail sont sérieusement limités.

Les efforts visant à traiter la segmentation du marché, la ségrégation professionnelle et la discrimination en matière d'emploi doivent être fondés sur un agenda d'égalité de genre qui ne souffre d'aucune ambiguïté, à tous les niveaux d'éducation et de formation.

Les efforts visant à traiter la segmentation du marché, la ségrégation professionnelle et la discrimination en matière d'emploi doivent être fondés sur un agenda d'égalité de genre qui ne souffre d'aucune ambiguïté, à tous les niveaux d'éducation et de formation. Cela veut dire qu'il faut prioriser l'éducation pour tous, à tous les niveaux de scolarisation, pas seulement au niveau du primaire, et encourager la science et la technologie pour les filles.

L'orientation professionnelle peut aussi aider à élargir la vision et le choix des filles. Un engagement envers l'apprentissage tout au long de la vie permet, à de nombreuses femmes, d'acquérir les compétences et qualifications requises sur un marché du travail concurrentiel et évolutif.

C. Promouvoir l'égalité par des actions au niveau micro

Lors de l'élaboration d'une formation axée sur les compétences pour les femmes, des actions au niveau micro pour promouvoir l'égalité sont tout aussi importantes que les engagements au niveau macro. Au niveau micro, la prestation de formation doit être souple et adaptée aux contraintes de temps des femmes.

Lorsque la mobilité des femmes est limitée, des **unités de formation mobiles** peuvent être utilisées – celles-ci sont efficaces pour la mise à niveau des compétences féminines dans l'économie informelle. L'accès des femmes à la formation peut être promu, entre autres :

- en offrant des allocations de garde d'enfants et de transport,
- en ayant un plus grand nombre de formatrices,
- en organisant une formation sensible au genre pour les formateurs.

On peut essayer d'encourager la formation axée sur les **compétences non traditionnelles** par des mesures incitatives, la discrimination positive, des campagnes de sensibilisation et des cibles pour les cours existants. Toutefois, la formation axée sur les compétences non traditionnelles doit être utilisée avec prudence, en particulier dans les situations de restrictions sévères imposées aux femmes. Elle sera mise en œuvre après une évaluation de marché, un examen de la probabilité d'emploi pour les femmes dotées de ces compétences, une sensibilisation intensive de la communauté. Il a été démontré que **la participation de la communauté à la sensibilisation** est un élément important de réussite pour l'entrée des femmes dans de nouvelles professions.

Le **soutien après la formation** est souvent vital pour les femmes puisqu'il aide à : (i) renforcer leurs compétences, (ii) offrir des possibilités de relier les femmes aux services appropriés d'emploi et d'aide à l'entreprise.

D. Adapter les programmes de formation professionnelle

Le changement des programmes d'enseignement professionnel aide à (i) éliminer les préjugés sexistes, et (ii) intégrer un éventail de compétences essentielles à l'employabilité. Pour encourager un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans les cours, des cibles et de la discrimination positive peuvent être appliquées au sein des institutions de formation professionnelle.

Les institutions de formation professionnelle ont, parfois, besoin d'adapter leurs services pour répondre aux demandes du secteur privé. Des partenariats avec le secteur privé peuvent aider à (i) rendre la formation professionnelle plus sensible aux compétences qui sont demandées dans le secteur privé, et (ii) offrir des possibilités d'apprentissage, de stages et d'autres formes d'expérience professionnelle pour les femmes et les filles.

Pour lutter contre la segmentation du marché du travail et la ségrégation professionnelle, il est essentiel de veiller à ce que les femmes soient formées en compétences pertinentes pour le marché. De nombreuses femmes sont piégées dans des activités économiques aux marchés saturés, où la concurrence est féroce et la productivité faible.

Avant toute formation axée sur les compétences, il est nécessaire d'orienter les femmes pour qu'elles identifient les compétences recherchées dans une communauté donnée. Il est important de s'assurer que les femmes sont conscientes des demandes changeantes de compétences et de technologie du marché du travail. Les institutions de formation, l'orientation professionnelle dans les écoles, les services d'emploi et les autres systèmes d'information sur le marché du travail ont un rôle clé à jouer dans ce processus.

E. Faciliter l'emploi indépendant et le développement de l'entreprise

Dans de nombreux pays, il y a un taux élevé de chômage de femmes diplômées. Les facteurs sous-jacents sont, entre autres :

- Le nombre important de jeunes femmes diplômées qui aspirent à l'emploi dans le secteur public où l'offre est moins importante,
- Certaines femmes sont diplômées dans des domaines qui ne sont pas très demandés sur le marché du travail,
- L'existence d'obstacles constants au recrutement dans les entreprises du secteur privé,
- Bon nombre de femmes ne considèrent pas l'emploi autonome et le développement de l'entreprise comme des options viables.

Les efforts visant à combattre la discrimination à l'embauche doivent se poursuivre et s'accompagner de la promotion du développement de l'entreprise pour les femmes, en tant qu'option d'emploi viable, qui améliore leur créativité et leur esprit d'innovation. La sensibilisation pour améliorer le statut de développement de l'entreprise pour les femmes doit être combinée à des programmes d'incitations, d'intégration de services de soutien aux entreprises, de création d'un environnement politique favorable aux entreprises.¹

F. Renforcer des politiques actives du marché du travail

Les politiques actives du marché du travail² (PAMT) sont un outil important pour aider les femmes à s'adapter aux demandes changeantes en matière de compétences et de technologie. Bien que dans certains pays, les femmes ont réalisé des gains d'emplois dans les industries à vocation exportatrice, la demande d'exportations peut fluctuer et le capital peut être mobile. Les femmes engagées dans ces secteurs ont besoin de possibilités d'adapter leurs compétences et leurs aptitudes en conséquence. Un exemple typique est le recul des industries du textile et du vêtement à majorité féminines dans le contexte de la fin de l'Accord multifibre. Des PAMT pour ouvrir des chances de recyclage pour les femmes sont cruciales dans de telles situations.

G. Renforcer l'engagement envers l'égalité des chances

Au niveau macro, il est nécessaire d'avoir un engagement ferme envers l'égalité des chances. Cela implique :

- une législation et des politiques appropriées,
- une forte stratégie de développement des ressources humaines sensible au genre,
- un cadre macroéconomique orienté vers l'emploi.

Les gouvernements ont un rôle important à jouer pour éliminer la discrimination à l'embauche. Cela peut se faire au moyen de :

- la législation,
- la création d'institutions pour le suivi et l'application,
- la prise de mesures de discrimination positive,
- la sensibilisation des employeurs, des médias et de la société au sens large.

Les responsables des politiques doivent faire une analyse coûts-avantages des mesures visant à promouvoir l'égalité, telles que la discrimination positive, les garderies d'enfants et autres actions de soutien. Toutefois, l'analyse doit aller au-delà des coûts à court terme (qui sont souvent infimes) pour identifier les avantages à long terme pour la formation de capital humain d'une nation, ses objectifs de réduction de la pauvreté et de compétitivité internationale. Les coûts à long terme du non-investissement dans la moitié de la population sont beaucoup plus élevés que les coûts à court terme de l'amélioration des capacités des femmes.

Les coûts à long terme du non-investissement dans la moitié de la population sont beaucoup plus élevés que les coûts à court terme de l'amélioration des capacités des femmes.

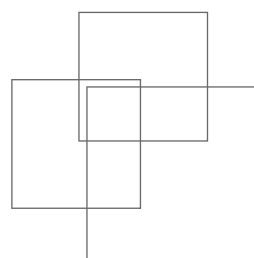
¹ Pour en savoir plus sur le sujet, voir le PB06 Promotion de l'entrepreneuriat féminin.

² Pour plus d'informations sur les PAMT voir la partie Formulation de politiques sensibles au genre du brief sur les Institutions et politiques du marché du travail.

Secteur d'emploi
Bureau international du travail
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53
Fax : (+41 22) 799 75 62

Website : www.ilo/public/english/employment/empframe/practice/index.html
Email : msu@ilo.org



Développement des entreprises

Cette note de synthèse commence par mettre en relief six questions de genre qui se rapportent au développement des entreprises. Elle examine, ensuite, trois grands thèmes qui pourraient être inclus dans la formulation de politiques sensibles au genre.

Questions clés de genre

*Entreprise : l'un des facteurs de production, avec la terre, la main-d'œuvre et le capital.
Entrepreneur : quelqu'un qui a l'idée et l'entreprise pour combiner les autres facteurs de production en vue de produire quelque chose de précieux. L'entrepreneur doit être disposé à prendre un risque dans sa quête de profit.*

Cette sous-partie aborde six questions relatives aux obstacles au développement de l'entrepreneuriat féminin et à la manière dont ils peuvent bloquer l'énorme contribution que les femmes peuvent apporter au processus de développement.

1. L'entrepreneuriat est un potentiel sous-utilisé pour beaucoup de femmes

La lutte contre la pauvreté et les stratégies de croissance favorable aux pauvres reconnaissent souvent l'importance de promouvoir le développement de l'entreprise aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Bien appuyé, cela permet l'autonomisation individuelle, socioéconomique et accroît le potentiel de revenu pour la prise en charge personnelle et celle des familles.

Les femmes sont de plus en plus actives dans les petites entreprises de l'économie formelle et informelle. S'il est vrai que ce ne sont pas toutes les femmes qui doivent être encouragées à démarrer une entreprise, il est également vrai que dans beaucoup de cas les femmes des pays en développement ont déjà des activités génératrices de revenus – en particulier celles qui sont actives dans l'économie informelle.

Par ailleurs, il n'y a pas assez de femmes diplômées qui considèrent le développement de l'entreprise comme une option d'emploi viable ou adaptée. En revanche, nombreuses sont celles qui cherchent du travail dans le secteur public en régression ou dans le secteur privé discriminant à leur embauche.

Le développement de l'entreprise est une alternative d'emploi sous-utilisée pour beaucoup de jeunes femmes, dans laquelle leurs talents, leur créativité et leur innovation pourraient s'épanouir sous réserve d'un environnement politique favorable.

Le développement de l'entreprise est une alternative de développement sous-utilisée pour de nombreuses femmes, et dans laquelle leurs talents, leur créativité et leur innovation pourraient s'épanouir sous réserve d'un environnement politique favorable.

2. Il existe de nombreuses contraintes liées au genre qui empêchent la croissance des entreprises

Il est important de reconnaître que les femmes ne sont pas identiques, c'est particulièrement le cas des femmes d'affaires. Les entreprises féminines sont ancrées dans une grande diversité d'environnements économiques, allant des entreprises axées sur la survie qui caractérisent l'économie informelle, aux grosses entreprises appartenant à des femmes de l'économie formelle.

Beaucoup de femmes sont concentrées dans l'économie informelle, généralement, dans le segment inférieur caractérisé par de faibles critères d'admission, une faible productivité, une intense concurrence et une faible base de compétences.

Dans les pays en développement, beaucoup de femmes sont concentrées dans l'économie informelle, généralement, dans le segment inférieur caractérisé par de faibles critères d'admission, une faible productivité, une intense concurrence et une faible base de compétences.

Les taux d'échec de ces micro-entreprises sont élevés à cause de nombreux facteurs, notamment : la saturation du marché, le manque d'accès aux ressources productives, et la pauvreté en temps liée au travail reproductif. Les femmes consacrant une grande partie de leur temps aux activités de reproduction, il leur reste peu de temps pour les activités rémunératrices, même lorsque la survie du ménage dépend de leur revenu.

Certaines femmes ont pu exploiter les nouvelles opportunités qu'offrent l'expansion du commerce et la croissance des secteurs des services, mais beaucoup d'entre elles risquent d'être freinées par l'insuffisance d'informations sur le marché et le manque de capital et de réseaux d'affaires.

La ségrégation fondée sur le genre dans le développement des compétences fixe des limites sur les choix et les visions des femmes. Cela signifie souvent que ces dernières créent des entreprises dans les secteurs des « activités féminines » traditionnelles où une intense concurrence menace souvent la viabilité de leurs affaires.

Dans le même ordre d'idées, certaines femmes ont pu exploiter les nouvelles opportunités qu'offrent l'expansion du commerce et la croissance des secteurs des services mais, beaucoup d'entre elles, seront freinées par l'insuffisance d'informations sur le marché et le manque de capital et de réseaux d'affaires.

Les femmes ont également des besoins différents selon le stade de croissance et de développement de leurs entreprises ; par exemple, beaucoup d'entre elles se heurtent à des obstacles particuliers au stade initial de la création d'une entreprise. Un élément commun aux diverses entreprises féminines est que les hommes et les femmes ont un accès différent aux ressources, aux compétences, aux marchés, aux réseaux et au travail. Il est également vrai que les femmes font face à des contraintes de genre aux niveaux du ménage et institutionnel qui limitent la croissance de leurs entreprises.

3. Il faut trouver un équilibre entre intégration de genre et mesures spécifiques

Les cadres politiques sur le développement de l'entreprise tendent à accentuer une fausse division entre intégration de genre et mesures spécifiques. Une approche de l'une ou l'autre risque (i) de ne pas répondre convenablement aux besoins particuliers des groupes de femmes entrepreneurs les plus exposés à la discrimination ou (ii) de ne pas intégrer le développement de l'entrepreneuriat féminin dans la politique et l'allocation budgétaire.

La politique d'entreprise peut exiger une approche intégrée et une approche spécifique en fonction des besoins différents de groupes de femmes entrepreneurs différents.

4. Beaucoup de femmes ont une faible base de compétences et sont analphabètes

Une faible base de compétences et l'analphabétisme menacent les possibilités de revenus de nombreuses femmes. Dans certains pays, les relations de genre sont telles qu'il y a un sous-investissement dans les filles en termes d'éducation et de formation. Cette situation conduit les femmes à avoir des possibilités d'emploi et de revenus limitées, à l'âge adulte.

Le caractère non indispensable de l'éducation des filles se reflète dans le fait que de nombreuses entreprises féminines, axées sur la survie, dépendent du travail des enfants, particulièrement des filles, qui font l'école buissonnière pour remplacer leurs mères dans les activités de reproduction. Le travail des enfants est également répandu dans de nombreuses entreprises à dominance féminine où les femmes peinent à respecter les quotas de production.

5. Beaucoup de femmes n'ont pas accès aux ressources

Le potentiel de croissance des entreprises est lié à l'accès aux ressources telles que la terre, le crédit, la technologie, les réseaux, l'information et les marchés. L'accès limité des femmes à chacun de ces facteurs limite sérieusement la viabilité de leurs activités génératrices de revenus. C'est ce qui explique leur concentration dans les entreprises les plus petites et les plus précaires.

6. Il existe des contraintes dues au manque d'infrastructures et à un mauvais environnement des entreprises

Toutes les entreprises souffrent du manque de soutien aux infrastructures et d'un mauvais environnement des affaires. Mais les impacts négatifs sont aggravés pour les femmes, avec leurs charges de travail supplémentaires et leurs sources limitées d'information au public.

Toutes les entreprises souffrent du manque de soutien aux infrastructures et d'un mauvais environnement des affaires (qui comprend des procédures d'enregistrement compliquées et des coûts de transaction élevés). Mais les impacts négatifs sont aggravés pour les femmes, avec leurs charges de travail supplémentaires et leurs sources limitées d'information au public.

Les femmes font également face à un accès limité aux services de conseils aux entreprises et aux réseaux de soutien comme les organisations d'employeurs et les associations professionnelles. Souvent, elles ne peuvent pas s'acquitter des frais d'adhésion ou du coût des services fournis. Dans d'autres cas leurs entreprises ne sont pas admissibles à l'enregistrement puisqu'elles relèvent de l'économie informelle. Ces services peuvent fournir de l'encadrement et des informations essentielles sur le marché, y compris sur les approvisionnements, la conception, la commercialisation et les nouvelles opportunités.

Bien que l'expansion du commerce puisse offrir de nouvelles opportunités d'entrepreneuriat, les femmes en profitent faiblement à cause des facteurs susmentionnés. En outre, l'expansion du commerce peut entraîner un afflux d'importations bon marché que les entreprises féminines ne peuvent pas concurrencer.

Formulation de politiques sensibles au genre

Compte tenu de toutes ces contraintes fondées sur le genre, il n'est pas surprenant que, dans beaucoup de pays en développement, les femmes soient souvent enfermées dans des pièges de la pauvreté et soient incapables de générer un revenu qui pourrait les tirer, elles et leurs familles, de la pauvreté.

Toutefois, les débats politiques internationaux reconnaissent les femmes comme une ressource non exploitée pour une croissance économique favorable aux pauvres et la réalisation des objectifs de développement très variés qui peuvent contribuer à briser le cycle de la pauvreté d'une génération à l'autre.

En outre, on constate que les efforts visant à renforcer les capacités économiques des femmes peuvent produire d'importants bénéfices en termes d'accroissement de la productivité et de la production globale. Par conséquent, les décideurs portent l'attention sur la libération du potentiel productif des femmes entrepreneurs.

Dans le sous-chapitre suivant, nous passons en revue trois principaux thèmes qui pourraient rendre la formulation de politique pour un développement de l'entreprise sensible au genre.

A. L'entrepreneuriat féminin a besoin de soutien politique adapté à plusieurs niveaux

Avec un soutien politique adéquat, le développement de l'entrepreneuriat féminin peut se traduire par des entreprises à forte croissance qui peuvent sensiblement réduire la pauvreté. Dans bien des cas **une stratégie intégrée et une stratégie spécifique de genre** sont appropriées. Combinées, elles peuvent être un catalyseur de croissance favorable aux pauvres. Au niveau le plus pauvre de la société, où les femmes exercent diverses activités génératrices de faible revenu, une approche intégrée est essentielle. Il ne suffit pas seulement d'offrir une formation professionnelle ou du micro crédit, il faut aussi intégrer une série de mesures d'accompagnement à différents niveaux politiques.

A plus long terme il faut changer les relations de genre au sein des ménages et de l'économie pour permettre une répartition plus équitable des tâches reproductives entre les hommes et les femmes.

Un cadre macro-économique solide axé sur l'emploi est un point de départ décisif, néanmoins, **l'emploi à lui seul ne sera pas suffisant au regard du** grand nombre de femmes parmi les travailleurs pauvres.

Un facteur de développement important serait une stratégie de croissance favorable aux pauvres qui s'appuie sur l'établissement d'un lien entre la croissance et la réduction de la pauvreté d'une part ; et, d'autre part, la création d'emplois sensibles au genre et le renforcement des capacités des femmes. Dans ce cadre, **il faudra repenser l'« économique » et le « social »**. Par les lacunes politiques de cette division, les femmes étant, couramment, prises au piège de l'incompatibilité entre leur travail productif et leur travail reproductif.

Les campagnes de sensibilisation et les médias doivent jouer un rôle pour encourager les femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat et dans les secteurs autrefois à prédominance masculine.

Il faut une **réduction considérable des charges de temps des femmes** et une augmentation du temps qu'elles consacrent à la génération de revenus. Cela nécessite une approche à deux volets (i) accorder une valeur économique au travail reproductif des femmes tout en (ii) assurant des dépenses publiques sur l'infrastructure, le transport, les gardes d'enfants, les services publics et les technologies économes en main d'œuvre dans les ménages. Ces mesures d'accompagnement **réduisent également le besoin de main-d'œuvre infantine**, en particulier des filles qui aident leurs mères dans les activités de reproduction.

A plus long terme, il faut **changer les relations de genre** au sein du ménage et dans l'économie, pour une répartition plus équitable des tâches reproductives entre les hommes et les femmes tout en assurant des niveaux convenables de prestations de services sociaux privés et publics.

Des efforts doivent aussi être faits pour **renforcer les capacités des femmes**. Il s'agit de l'accès à l'éducation, à l'alphabétisation, à la technologie et à la formation professionnelle – en particulier pour les compétences qui sont en forte demande dans le secteur privé. La réforme des programmes scolaires et l'adaptation de la formation aux besoins des femmes font partie d'une stratégie axée sur les ressources humaines. Elle peut combattre la segmentation du marché du travail et encourager le développement de compétences féminines non-traditionnelles.

Les campagnes de sensibilisation et les médias peuvent jouer un rôle pour encourager les femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat et les secteurs autrefois à prédominance masculine.

Une législation et son application effective constituent également des stratégies fondamentales. Une législation qui promeut l'équité comprend :

- l'élimination de la discrimination dans l'emploi,
- la promotion du développement de l'entreprise et des coopératives,
- des politiques fiscales, l'amélioration de l'accès aux ressources productives, y compris les droits légitimes à l'héritage, à la terre et aux biens.

L'environnement favorable au développement de l'entrepreneuriat féminin nécessite également des mesures visant à simplifier les procédures d'enregistrement et réduire les coûts de transaction. L'offre d'incitations fiscales, de formation, d'accès au marché peut aider à générer une nouvelle croissance des entreprises des femmes et contribuer à leur formalisation.

Les politiques fiscales peuvent être un important soutien pour les femmes entrepreneurs en :

- garantissant aux femmes des structures fiscales individuelles,
- offrant des gardes d'enfants en guise d'allègement fiscal pour l'entrepreneuriat,
- instaurant des régimes d'assurance et de retraite qui prennent en compte les modes d'organisation du travail des femmes.

B. Les politiques commerciales doivent être analysées pour déterminer leur impact de genre

Les politiques commerciales et d'investissement doivent être réformées et reformulées pour éviter de produire des distorsions du marché en faveur des hommes entrepreneurs et des grandes entreprises étrangères.

De nombreuses politiques commerciales prennent de plus en plus en considération les impacts de genre sur les producteurs locaux, aussi bien dans le texte des accords que dans les réformes institutionnelles qui accompagnent le développement du commerce. Ces mesures consistent notamment à assurer :

- l'égalité des chances,
- l'accès à la technologie et aux compétences en forte demande,
- des subventions préférentielles, et
- l'accès préférentiel aux soumissions publiques.

La facilitation de l'accès des femmes au marché comprend un éventail de stratégies telles que :

- encourager les femmes à participer aux foires commerciales,
- mettre en place des programmes de commerce électronique,
- élaborer des initiatives de commerce équitable,
- appuyer les productrices dans la conception, le contrôle de la qualité et les stratégies de vente, relier les femmes aux réseaux commerciaux et d'exportation.

C. Il faut des institutions d'appui au développement des entreprises féminines

Au niveau intermédiaire, les politiques doivent assurer (i) l'intégration des institutions qui soutiennent le développement de l'entreprise, et (ii) des interventions ciblées en direction des femmes. Des **centres de conseils aux entreprises** sont essentiels pour identifier des niches commerciales et appuyer le développement de l'entreprise.

Etant donné les défaillances de l'offre de services financiers aux femmes pauvres, les **institutions de microfinance** peuvent fournir des prêts collectifs et individuels et appuyer la mobilisation de l'épargne et des produits d'assurance. Même si l'accès à la microfinance est important pour beaucoup de femmes pauvres des pays en développement, cela doit être ancré dans un cadre qui favorise l'accès aux services financiers formels à long terme.

Appuyer l'organisation et la mobilisation des productrices et les relier aux **réseaux d'affaires existants** permet de s'assurer (i) qu'elles bénéficient d'un encadrement mutuel essentiel, et (ii) qu'elles ont plus de voix au chapitre et de pouvoir de négociation à l'intérieur de leurs zones de marché.

Appuyer l'organisation et la mobilisation des productrices et les relier aux réseaux d'affaires existants permet de s'assurer (i) qu'elles bénéficient d'un encadrement mutuel essentiel, et (ii) qu'elles ont plus de voix au chapitre et de pouvoir de négociation à l'intérieur de leurs zones de marché.

Au niveau de l'entreprise, les femmes pauvres ont souvent réussi à s'organiser collectivement en **coopératives et autres associations** qui leur permettent de faire des économies d'échelle dans la production et de respecter les quotas. Une production collective peut également éliminer les blocages en amont et en aval dans l'accès aux approvisionnements et aux marchés.

Des programmes d'épargne et de prêts collectifs ont également permis à de nombreuses femmes de profiter d'effets multiplicateurs que n'entraînent pas les prêts individuels.

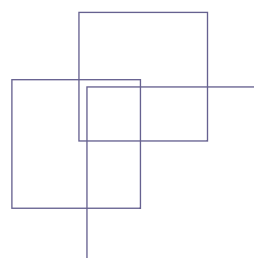
Des activités d'entreprise collective peuvent aussi :

- faciliter l'accès à la technologie et à la formation professionnelle,
- améliorer la conception et la qualité,
- renforcer le pouvoir de négociation et la négociation avec les intermédiaires, et également
- entraîner une plus grande voix collective dans le développement communautaire.

Secteur d'emploi
Bureau international du travail
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53
Fax : (+41 22) 799 75 62

Website : www.ilo/public/english/employment/empframe/practice/index.html
Email : msu@ilo.org





L'accès aux services de micro-finance

Cette note de synthèse commence par mettre en exergue quatre questions de genre qui se rapportent à la micro finance. Elle examine ensuite trois grands thèmes que pourrait comporter la formulation de politiques sensibles au genre.

Questions de genre clés

La micro finance couvre divers aspects financiers, particulièrement, les services de prêts, d'épargne, d'assurance et de transfert d'argent. Il s'agit de petits services qui ciblent une clientèle à faibles revenus, négligée par le système financier formel.

Des éléments probants autorisent à penser que la micro finance peut combler les lacunes des services financiers pour les pauvres. Toutefois, l'efficacité de son fonctionnement est souvent limitée par des obstacles juridiques et réglementaires. La micro finance doit être assurée de manière durable pour garantir aux bénéficiaires un accès continu aux services.

La micro finance est activement promue en tant qu'élément clé des stratégies de réduction de la pauvreté, puisqu'elle est proposée aux fins d'améliorer le développement social et économique. De plus en plus, on reconnaît que les hommes et les femmes participent à la réalisation de l'ensemble des objectifs de développement et que les services financiers fournis aux deux sexes ont un impact majeur sur la hausse de la productivité et de la croissance.

Une approche sensible au genre qui assure un accès égal des hommes et des femmes à la micro finance est nécessaire. Néanmoins, les avantages pour les femmes sont nombreux et vont au-delà d'un meilleur accès au crédit. Elle sert d'ouverture à l'autonomisation économique et par conséquent à un meilleur statut des femmes au sein des ménages et des communautés. En outre, les preuves s'accumulent pour attester que les femmes ont des taux de remboursement de prêts plus élevés et lorsqu'elles contrôlent leurs revenus, il y a des avantages considérables pour le bien-être du ménage.

Dans cette sous-partie quatre questions de genre relatives à la micro finance sont mises en exergue.

La micro finance est l'offre de petits services financiers, principalement à des bénéficiaires pauvres ou à faible revenu comprenant des consommateurs, des producteurs, des épargnants, des investisseurs, des innovateurs et d'autres

De façon plus large, elle se réfère à un mouvement qui envisage « un monde dans lequel le plus grand nombre de ménages pauvres et quasi-pauvres ont un accès permanent à une gamme de services financiers adaptés et de haute qualité, incluant non seulement le crédit mais aussi l'épargne, l'assurance et les transferts de fonds ».

1. Accès et contrôle des ressources

L'apport d'un nouveau revenu peut changer les relations au sein des ménages. Il peut avoir un impact différent sur les femmes et les hommes, selon la personne qui contrôle les ressources. Le contrôle signifie que la personne peut décider de l'utilisation de la nouvelle source de revenu ainsi que des bénéfices qu'elle génère. Ces modèles de contrôle sont gravés dans les normes socioculturelles auxquelles les clients de la micro finance font face. Ils peuvent être remis en cause lorsqu'un groupe, auparavant exclu, parvient à accéder aux ressources.

Une recherche effectuée par Linda Mayoux a montré que les femmes ont servi de façades aux autres exclus des services financiers. Dans certains cas, les femmes ont subi des pressions pour remettre des prêts aux membres masculins de la famille, qui les ont utilisés pour la consommation ou pour leur propre intérêt économique sur lequel la femme a peu ou pas de contrôle. Néanmoins, la femme demeure responsable du remboursement du prêt. De tels scénarios peuvent résulter en un endettement et une vulnérabilité économique croissants.

La recherche de Mayoux montre une autre conséquence inattendue : dans certains cas, l'augmentation du revenu de la femme conduit à une baisse des contributions des hommes aux dépenses du ménage. Encore une fois, les résultats peuvent varier considérablement en fonction du contexte culturel : alors que dans certaines cultures les dépenses du ménage sont ventilées par sexe, de sorte que les femmes contrôlent l'argent destiné aux petits articles ménagers et les hommes celui destiné aux gros articles, dans d'autres, on note une séparation totale des biens et une négociation avant tout achat.

De plus, il est fréquent que les hommes possèdent la terre et d'autres biens immobiliers, ce qui prive les femmes d'accès et de contrôle sur ces biens. Dans ces cas, les femmes n'ont pas la garantie qu'exigent les établissements financiers formels et demeurent exclues de la finance formelle. La micro finance qui utilise des cautions alternatives telles que des garanties collectives ou des ustensiles de cuisine, permet aux groupes exclus d'accéder aux services financiers.

Les femmes peuvent être contraintes de remettre des prêts à leurs conjoints ou à d'autres membres de la famille qui vont les utiliser pour la consommation ou pour leur propre intérêt économique. De même, s'il est investi dans une affaire, le bénéfice peut être utilisé à des fins non prévues par le client.

2. La micro finance a peu d'effet sur la segmentation du marché du travail

Souvent, les normes sociales « dictent » les domaines dans lesquels les femmes et les hommes travaillent. Déterminées par ces normes, les stratégies génératrices de revenus des femmes sont souvent concentrées dans une gamme étroite d'activités « traditionnellement féminines » à faibles productivité, rentabilité et rendement. Cette tendance se perpétue chez les personnes à faibles revenus, les femmes ayant tendance à être moins éduquées et instruites que les hommes. En outre, les femmes sont souvent plus limitées en termes de mobilité et de temps, à cause des travaux ménagers et des soins à la famille, qui influencent leur choix d'activité.

De fait, la micro finance peut, dans certains cas, contribuer au sur-approvisionnement du marché dans certains créneaux en permettant l'entrée d'un plus grand nombre de femmes sur des marchés déjà saturés pour les produits et services traditionnellement féminins. Ainsi, existe-t-il un risque de reproduction de la ségrégation sexuelle du marché du travail. Des contraintes existent non seulement pour les bénéficiaires des établissements de micro finance mais également pour leurs familles. Quand les femmes se lancent dans de nouvelles activités génératrices de revenus, c'est souvent les petites filles qui les remplacent pour éduquer leurs frères et sœurs, s'occuper des personnes âgées ou effectuer des tâches ménagères.

Les stratégies génératrices de revenus des femmes sont souvent concentrées dans une gamme étroite d'activités « traditionnellement féminines » à faibles productivité, rentabilité et rendement.

3. La micro finance risque de ne pas parvenir aux plus pauvres

Les services financiers représentent une importante ressource économique pour les activités génératrices de revenus et le remodelage de la consommation des ménages, quel que soit leur niveau de revenus. S'il est vrai que cela s'applique aussi aux plus pauvres, il faudrait peut-être leur accorder plus d'attention pour améliorer d'abord leur capital social et humain.

Lorsqu'il s'agit d'accéder aux services financiers, beaucoup parmi les personnes les plus pauvres, dont des femmes, sont exclues ou s'auto-excluent des établissements de micro finance en raison :

- du manque de confiance en leur propre capacité,
- de l'exclusion par d'autres clients due aux préjugés dans la sélection de mécanismes collectifs,
- de l'exclusion par le personnel due aux mesures incitatives biaisées,
- de l'exclusion par la conception qui exige des droits d'adhésion, etc.

Les femmes font face à d'autres contraintes en matière de micro finance, qui peut exacerber le conflit entre les genres, lorsque les femmes luttent pour garder le contrôle des finances et que les hommes retirent leurs contributions aux dépenses du ménage.¹ Toutefois, lorsque les plus pauvres, y compris les femmes, ont accès à la micro finance collective, cela peut ouvrir des opportunités d'améliorer leurs compétences en reliant la structure du groupe à d'autres services tels que la formation, l'éducation, la santé, etc.

Nombreuses, parmi les femmes les plus pauvres, les plus défavorisées, sont exclues ou s'auto-excluent des programmes de micro finance.

¹ Voir http://www.lindaswebs.org.uk/Page2_Livelihoods/Microfinance/MFIntro.htm

Les établissements de micro finance doivent être conscients des enjeux liés aux contraintes fondées sur le genre pendant la conception de programmes. En atteignant les plus pauvres, les domaines suivants sont essentiels :

- stabiliser le revenu et la consommation,
- accroître l'épargne et les biens,
- augmenter la génération de revenus,
- empêcher le surendettement et réduire la vulnérabilité,
- instaurer la confiance².

4. La micro finance doit être liée aux niveaux méso et macro

La micro finance n'est pas une panacée. En l'absence de politiques macroéconomiques et de l'emploi sensibles au genre, mettre l'accent uniquement sur le niveau micro peut entraîner des politiques qui exposent les personnes déjà vulnérables à des risques encore plus grands.

S'il est important de créer des possibilités au niveau micro pour améliorer le bien-être socioéconomique des femmes, cela doit être lié au niveau macro et méso. L'Etat doit remplir sa fonction qui consiste à fournir des biens et services publics et redistribuer les richesses. Il doit promouvoir l'égalité d'accès aux services financiers, ainsi qu'à l'éducation et la formation professionnelle, en vue de permettre la participation égale des femmes et des hommes à l'économie. Pour ce faire, l'Etat doit abolir les inégalités existantes dans le droit à la propriété, à l'héritage ou à la création d'entreprise, etc.

Formulation de politiques sensibles au genre

La micro finance peut être une importante ressource pour sortir les populations de la pauvreté. Si ses avantages sont nombreux et ont suscité beaucoup de publicité ces dernières années, il y a néanmoins des questions qui doivent être résolues en vue de maximiser les bénéfices et de minimiser les impacts négatifs pour les femmes et les hommes.

Dans cette sous-partie trois éléments politiques qu'il convient de traiter si l'on veut avoir une micro finance sensible au genre, sont mis en évidence.

A. La politique doit reconnaître les situations des différents groupes

Un important début pour la politique de micro finance est de reconnaître que les personnes vivent des situations différentes qui déterminent leur demande de services financiers. Les clients – qu'ils soient des hommes ou des femmes – ne constituent pas un groupe homogène. Les femmes peuvent être indépendantes, mariées, enceintes, citadines, etc. De même, les hommes peuvent être classés en fonction de leur statut professionnel, civil, leur niveau de revenu, etc. Selon leur situation, les clients auront des besoins différents et la politique doit s'assurer que de nombreux produits sont disponibles pour y répondre.

Par exemple, les plus démunis pourraient privilégier des produits d'épargne qui leur permettraient de stabiliser la consommation et de constituer les avoirs nécessaires pour démarrer une activité économique. Il est attesté que les ménages les plus pauvres aussi peuvent épargner. En particulier, les femmes semblent s'intéresser à l'épargne obligatoire qui leur permet d'empêcher les hommes de s'emparer des revenus supplémentaires générés par leurs activités. En fonction de la répartition des dépenses du ménage selon le sexe, les femmes pourraient aussi être plus attirées par les prêts d'assurance maladie ou d'études.

Dans certains cas, il serait justifié de ne cibler que les femmes. Ce type de discrimination positive peut être préconisé s'il existe des causes structurelles de l'inégalité de genre et si les femmes représentent un groupe marginalisé ou négligé, surtout dans le long terme.³

Sur la base de besoins individuels, des recherches plus poussées sont nécessaires sur i) les contraintes de genre dans l'accès aux services financiers ; et, ii) l'impact de la micro finance sur les relations au sein du ménage entre les hommes et les femmes, ainsi que les garçons et les filles. Une analyse de ces impacts peut mener à la conception de politiques de micro finance sensibles au genre qui fournissent le cadre d'appui pour un environnement favorable et aboutir à des résultats plus équitables.

B. Des calendriers de remboursement souples sont importants

L'expérience a montré que des calendriers de remboursement souples peuvent réduire les pressions sur les clients vulnérables. Si ces derniers peuvent rééchelonner des prêts à risque, cela peut les empêcher de contracter des emprunts multiples et d'être surendettés. Ces rééchelonnements peuvent être d'une importance particulière pour les femmes eu égard à leur modèle de revenu.

Les taux d'intérêt continuent d'être un thème de débat sur la viabilité financière des établissements de micro finance vis-à-vis des résultats en matière de réduction de la pauvreté. Alors que la viabilité financière des établissements financiers est non-négociable, en vue de la protection du client, plusieurs établissements ont démontré leur capacité à atteindre des résultats financiers et sociaux avec succès.

Les indicateurs de succès de la micro finance ne doivent pas se limiter aux indicateurs de remboursement. Ils peuvent comprendre divers facteurs comme l'autonomisation, l'égalité de genre et la réduction de la pauvreté.

Une approche participative et l'engagement des établissements de micro finance sont essentiels pour équilibrer les objectifs financiers et sociaux qui orientent sur les besoins des clientes et des clients de la micro finance. En outre, les indicateurs de succès doivent aller au-delà des indicateurs financiers et inclure des facteurs comme l'autonomisation, l'égalité de genre et la réduction de la pauvreté.⁴

C. La micro finance peut être liée aux services non-financiers et à l'appui aux niveaux méso et macro

Comme indiqué plus haut, une approche intégrée est indispensable pour répondre aux besoins économiques des plus démunis, y compris les femmes. Pas plus que la formation professionnelle, le crédit à lui seul est insuffisant. Il y a toute une gamme d'activités qui sont essentielles pour faire face à la saturation du marché et à la ségrégation au travail. Pour les femmes, ces activités pourraient inclure une assistance pour trouver des opportunités économiques qui peuvent être exploitées dans leurs communautés et qui vont au-delà des activités traditionnelles.

Une réforme législative et des programmes ciblés peuvent faciliter l'accès aux autres ressources productives essentielles telles que la terre, l'héritage, la technologie, les marchés et l'information.

La croissance et le dynamisme des entreprises, notamment celles des femmes, seront renforcés s'ils sont accompagnés :

- d'un encadrement,
- d'une formation en gestion financière,
- d'une formation professionnelle,
- de conseils en développement d'entreprise,
- de sensibilisation sur le genre,
- d'initiation au droit,
- de gardes d'enfants
- de soutien pour l'accès au marché.

Tous ces éléments ne peuvent pas être intégrés dans un seul système de micro finance. Il doit relier efficacement les clients et les prestataires de services existants et coordonner une approche d'intégration de la dimension genre⁵. Au minimum, le personnel de la micro finance doit être pleinement formé en intégration de la dimension genre et comprendre les nombreux obstacles et contraintes liés au genre.

Pour être efficace, la micro finance ne doit pas seulement s'intégrer aux établissements connexes au niveau méso, mais doit fonctionner dans un environnement politique globalement favorable au développement de l'entreprise. Cet environnement devrait comprendre :

- une simplification des procédures d'enregistrement des entreprises,
- une réduction des coûts de transaction,
- l'offre d'incitations aux entrepreneurs défavorisés, y compris des réductions d'impôts, la formation et l'accès au marché.

Plus généralement, les avantages de la micro finance peuvent être maximisés par l'élaboration d'un cadre d'engagement au niveau macro envers l'égalité de genre. Cet engagement s'appliquerait (i) à travers une approche intégrant toutes les politiques et (ii) à travers une législation et des politiques spécifiques qui prennent en compte la discrimination du marché du travail, le développement des ressources humaines, et reconnaissent le travail non rémunéré des femmes.

Une réforme législative et des programmes ciblés peuvent faciliter l'accès aux autres ressources productives essentielles, telles que : la terre, l'héritage, la technologie, les marchés et l'information.

¹ Pour une liste des publications de recherche de Lynda Mayoux consulter le site suivant : http://www.lindaswebs.org.uk/Page1_Development/Gender/Gen-derbib.htm.

² A. Simanowitz: Microfinance for the Poorest: A review of issues and ideas for contribution of Imp-Act, Thematic Report No. 4, University of Sussex, Institute of Development Studies, Brighton, Nov. 2001.

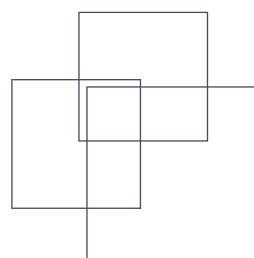
³ R. Boros, U. Murray and I. Sisto: (2002) : A guide to gender-sensitive microfinance, FAO, Programme d'analyse des questions socio-économiques et des conditions spécifiques de chaque sexe, 2002.

⁴ Pour de plus amples informations sur la performance sociale, visiter le Social Performance Resource Centre on the Microfinance Gateway à : http://www.microfinancegateway.com/resource_centers/socialperformance/.

⁵ Pour une définition du "Gender Mainstreaming", voir Glossaire.

Secteur d'emploi
Bureau international du travail
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53
Fax : (+41 22) 799 75 62
Website : www.ilo/public/english/employment/empframe/practice/indes.html
Email : msu@ilo.org



Développement de la chaîne de valeur

Cette note de synthèse commence par mettre en relief deux principaux thèmes relatifs au genre qui ont trait au Développement de la Chaîne des Valeurs (DCV). Ensuite, elle considère deux approches générales pour veiller à ce que le DCV débouche sur la formulation de politiques sensibles au genre.

Questions de genre clés

Une chaîne de valeur est une chaîne d'activités. Les produits passent par toutes les activités de la chaîne et à chaque activité, le produit gagne de la valeur. La chaîne d'activités donne au produit plus de valeur ajoutée que la somme des valeurs ajoutées de toutes les activités.

Un trait majeur de la mondialisation a été la restructuration de la production au-delà des frontières géographiques, à travers des réseaux complexes de contrats et de sous-traitance. La production internationale est devenue fragmentée aux plans géographique et organisationnel, tout en gardant une coordination transfrontalière. Dans de nombreux cas, la production est fondée sur la spécialisation verticale dans des pièces particulières plutôt que des produits finis.

Dans les pays en développement, pour les responsables des politiques comme pour les entreprises, comprendre le mode de fonctionnement des chaînes de valeur est important, étant donné qu'il y a différents points d'entrée pour l'accès au marché et l'amélioration de la conception, de l'offre et du développement de technologies ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

L'Analyse de la chaîne de valeur (ACV) est devenue un outil puissant pour comprendre les relations complexes et les liens dans les processus de production. L'ACV a été présentée par les chercheurs comme recensant « la gamme complète des activités » qui sont requises pour porter un produit ou un service de la conception aux différentes phases de production (comprenant une combinaison de transformation physique et d'apport de divers services aux producteurs), la livraison aux clients finaux et l'élimination après utilisation'.¹ Elle est devenue un important moyen (i) d'évaluer les possibilités le long de la chaîne, (ii) de comprendre à quel niveau du processus de production des obstacles peuvent bloquer l'accès pour les firmes et petits producteurs des pays en développement – et, notamment, pour les femmes qui peuvent être souvent concentrées au bas des chaînes de production.

L'ACV a été utilisée pour plusieurs objectifs. Découlant de l'analyse de la chaîne d'approvisionnement, elle a été traditionnellement utilisée par les entreprises dans leur planification stratégique pour établir leurs liens de production, commercialisation et distribution, et identifier des points d'entrée pour améliorer la rentabilité. L'ACV a aussi été utilisée dans la recherche agricole pour modéliser les impacts des politiques commerciales, des prix et des approvisionnements de produits agricoles de base. Elle sert également à identifier des points pour améliorer les entreprises dans une chaîne de produits de base donnée.

L'approche de la chaîne de valeur est une méthodologie fondée sur l'hypothèse selon laquelle la performance et la compétitivité économiques de grappes ou de secteurs dépendent largement de la façon dont ces grappes ou secteurs sont liés à d'autres acteurs en haut et en bas de la chaîne de valeur. La méthodologie commence par une analyse de la chaîne de valeur. Sur la base de cette analyse, plusieurs scénarios possibles pour améliorer ou développer des grappes ou des secteurs sont identifiés puis mis en œuvre.²

Les responsables de l'élaboration des politiques ont utilisé l'ACV pour développer des interventions pour des secteurs particuliers, afin d'améliorer leur avantage compétitif. Pour d'autres encore, l'ACV est devenue un outil puissant du suivi des relations en matière d'emploi et des conditions de travail le long d'une chaîne de production, ou pour comprendre les types de blocages qui limitent les chances et l'accès le long de la chaîne. Certaines multinationales utilisent également l'ACV pour améliorer les conditions dans leurs chaînes de production, et pour suivre l'application de codes de conduite dans le cadre de leurs initiatives de responsabilité sociale des entreprises.

Dans cette sous-section nous examinons brièvement deux des principales questions de genre associées à l'ACV.

1. Ceux qui sont au bout de la chaîne ont le moins à dire sur ce qui se passe

D'une perspective de genre, une caractéristique importante de nombre de chaînes de valeur est qu'il y a différents niveaux de valeur, de risque et de pouvoir de négociation dans les processus de production. Le pouvoir est souvent concentré dans les maillons supérieurs de la chaîne, tandis qu'au niveau des maillons inférieurs le risque est plus grand et la valeur répartie plus petite. L'initiative de réduction des coûts de production est souvent supportée au bout de la chaîne, avec de nombreuses productrices pauvres qui font les frais de la baisse des prix à la consommation.

Dans certaines chaînes de production, les capitaux sont très mobiles et volatiles. La saisonnalité de la demande et les pressions de la production à flux tendus créent des pressions intenses pour les fournisseurs et les producteurs. Ces facteurs engendrent des conditions de forte concurrence entre les entreprises contractantes, avec très peu de possibilités de promouvoir de bonnes conditions de travail entre les entreprises sous-traitantes, plus en aval de la chaîne.

Le pouvoir est souvent concentré dans les maillons supérieurs de la chaîne, tandis qu'au niveau des maillons inférieurs le risque est plus grand et la valeur répartie plus petite.

Les relations en matière d'emploi dans la chaîne sont souvent caractérisées par un continuum, allant d'un petit groupe de relations de travail formelles au niveau des maillons supérieurs à une grande part de relations informelles, que ce soit en tant que sous-traitants ou employés en sous-traitance aux maillons inférieurs de la chaîne.

En fonction du produit, la production finale peut être dans l'économie informelle dans les pays en développement, que ce soit dans des Zones franches industrielles pour l'exportation ou dans certaines des formes de travail les plus précaires et les moins protégées – par exemple, de plus en plus de personnes travaillent à domicile. Beaucoup d'entre elles dépendent de sous-traitants pour un fabricant ou un intermédiaire et, le plus souvent, ce sont des femmes qui font un travail d'assemblage ou d'autres tâches nécessitant peu de compétences sur une base contractuelle. Les producteurs des industries à forte intensité de main-d'œuvre aiment utiliser des travailleurs à domicile parce que cela leur donne une certaine flexibilité pour répondre à l'évolution de la demande et, réduit leurs coûts de main-d'œuvre et frais généraux. L'accent est mis sur la flexibilité car elle permet aux employeurs d'embaucher et de licencier des travailleurs à domicile beaucoup plus facilement que pour les travailleurs de l'usine. De plus, l'utilisation de travailleurs à domicile réduit les frais généraux des usines en supprimant la nécessité de maintenir des capacités qui ne seront utilisées que durant les périodes de pointe de la demande, et en répercutant sur les travailleurs le coût de l'électricité, de l'entretien des machines et de la location.

2. Certains accords sont difficiles à réglementer du fait de leurs complexités

Les femmes sont souvent concentrées dans ces formes de travail les moins protégées. A cette extrémité de la chaîne de valeur, les relations professionnelles peuvent être ambiguës et masquées. Souvent, on ne distingue pas clairement certaines catégories de travailleurs indépendants qui, en réalité, sont des salariés déguisés exerçant dans un vide juridique ; et responsables de leurs coûts de production et des risques associés à la production.

Par exemple, les travailleurs à domicile ne sont pas des opérateurs autonomes pleinement indépendants, mais se trouvent dans une relation dépendante avec leur fournisseur ou entrepreneur. Bien qu'ils soient payés à la pièce, une fois les coûts de production qu'ils supportent prélevés, leur rendement est considérablement réduit.

La législation nationale du travail s'efforce de s'adapter à l'évolution des rapports de production. Son suivi et son application deviennent particulièrement problématiques quand les réseaux complexes d'intermédiaires rendent difficile la détermination de la responsabilité finale relative aux conditions de travail, aux salaires et à la rémunération aux pièces.

Souvent, on ne sait pas clairement si certaines catégories de travailleurs indépendants sont en réalité des salariés déguisés exerçant dans un vide juridique.

Formulation de politiques sensibles au genre

Dans cette sous-section, nous étudions comment surmonter la non prise en compte du genre dans l'analyse des chaînes de valeurs (ACV) et comment l'ACV, bien centrée, peut aider à identifier des points d'intervention pour promouvoir le travail décent pour les femmes.

A. L'analyse est nécessaire, l'ACV pouvant être insensible au genre

Dans un cadre de travail décent, l'ACV peut être un outil puissant pour (i) améliorer les industries en vue de soutenir la concurrence sur les marchés internationaux ; (ii) améliorer la position des travailleurs désavantagés dans la chaîne de production.

Pour les responsables de l'élaboration des politiques, l'ACV peut offrir un cadre pour le développement de différents niveaux d'interventions dans les stratégies de croissance favorables aux pauvres. Cela pourrait aller du renforcement du pouvoir de négociation des producteurs pauvres, à l'amélioration de l'accès au marché aux plus hauts maillons de la chaîne. L'ACV permet d'identifier de nombreuses possibilités d'autonomisation économique.

Les relations de genre existent dans chaque maillon de la chaîne, même si elles ne sont pas bien visibles.

Cependant, comme tout instrument de politique, l'ACV peut ne pas tenir compte de la dimension de genre. Cela se produit quand elle ne fait pas un recensement complet de toutes les sections de la chaîne de production ou qu'elle n'évalue pas les conditions de travail et les différents niveaux de pouvoir, surtout aux maillons inférieurs des chaînes où sont concentrées les femmes.

L'ACV doit étudier les niveaux micro, méso et macro de la chaîne de production, y compris la compréhension de la segmentation du marché du travail et l'impact des rôles des sexes dans le travail non marchand qui limite les possibilités pour les femmes.

Les relations de genre existent dans chaque maillon de la chaîne, même si elles ne sont peut-être pas bien visibles. Les rapports de genre doivent être analysés à chaque étape de l'ACV : depuis l'hypothèse de départ et l'analyse des parties prenantes, jusqu'au recensement préliminaire de l'offre, la production, la distribution et la consommation, et à la conception d'interventions visant l'amélioration et la redistribution des valeurs. L'analyse quantitative et qualitative qui étudie les valeurs relatives le long de la chaîne doit être éclairée par l'analyse de genre, étant donné qu'elle est une importante source de blocage et d'obstacles dans n'importe quelle section de la chaîne.

L'ACV doit étudier les niveaux micro, méso et macro de la chaîne de production, y compris la compréhension de la segmentation du marché du travail et l'impact des rôles de genre dans le travail reproductif qui limite les possibilités des femmes.

B. L'ACV peut identifier des points d'intervention pour la promotion du travail décent pour les femmes

L'analyse de genre dans l'ACV permet d'identifier des points d'intervention tout le long de la chaîne et de promouvoir le travail décent pour les femmes dans la production internationale.

Au niveau macro, les responsables de l'élaboration des politiques qui utilisent l'ACV peuvent identifier des points de vulnérabilité et de discrimination et concevoir des réponses appropriées.

Par exemple, l'ACV peut montrer comment les entreprises appartenant à des femmes peuvent être améliorées par la formation, la conception, la technologie et le crédit. Le besoin d'autres soutiens tels que les gardes d'enfants, des conseils sur le marché et des services d'appui au développement de l'entreprise peuvent aussi être identifiés.

Par exemple, l'ACV peut montrer comment réduire les vulnérabilités des producteurs, à travers l'accès aux réseaux sociaux, des prestations sociales et l'appui aux infrastructures telles que les transports et les services publics. Cela contribuerait à réduire la charge de travail des femmes pour les activités reproductives.

D'autres niveaux d'intervention pourraient comprendre le renforcement du pouvoir de négociation des femmes par l'accès accru à l'information, aux marchés, au soutien à la commercialisation et aux stratégies organisationnelles.

Au niveau macro, les responsables de l'élaboration des politiques qui utilisent l'ACV peuvent identifier des points de vulnérabilité et de discrimination et concevoir des réponses appropriées dans la législation du travail, les droits à la propriété, les changements des codes fiscaux, et la rationalisation des procédures et coûts d'enregistrement des entreprises.

D'autres interventions peuvent être conçues pour :

- éliminer les restrictions à l'accès aux ressources productives,
- promouvoir la négociation collective et la liberté syndicale,
- encourager la mobilisation et la représentation des groupes vulnérables, tels que les travailleuses, dans l'élaboration des politiques économiques.

L'ACV a été utilisée de façon novatrice et efficace dans la réglementation de chaînes de production mondiales complexes, en surveillant les codes de conduite de grandes entreprises. Elle s'est avérée être un outil réussi pour la mobilisation de réseaux afin de réduire la vulnérabilité à l'intérieur des chaînes. Par exemple, les réseaux de syndicats, d'universitaires, d'ONG, d'organisations de producteurs vulnérables, tels que les travailleurs à domicile, et d'autres acteurs de la société civile. L'encadré ci-dessous donne l'exemple de l'initiative pour un commerce éthique, « Ethical Trading Initiative » basée au Royaume-Uni, qui a suivi avec succès un certain nombre de chaînes de production.

L'initiative pour un commerce éthique : soutenir les codes du travail dans les chaînes de valeur mondiales

L'initiative pour un commerce éthique : soutenir les codes du travail dans les chaînes de valeur mondiales

Utilisant les conventions fondamentales de l'OIT pour développer un code de base, l'Initiative pour un commerce éthique, Ethical Trading Initiative (ETI), une initiative multipartite basée au Royaume-Uni, soutient les codes du travail dans les chaînes de valeur mondiales.

Dans une récente évaluation d'impact de l'ETI menée dans différents sites d'approvisionnement de différents secteurs de trois pays, il a été constaté que les codes de société de l'ETI avaient un impact positif sur des normes plus 'visibles' telles que le travail des enfants et le salaire minimum, mais avaient moins d'impact sur d'autres principes des codes tels que la liberté syndicale, la discrimination et l'emploi régulier.

Les travailleurs permanents et réguliers récoltaient les bénéfices des codes, mais les travailleurs occasionnels, migrants et sous contrat avec des tiers n'étaient pas touchés par les codes. Il est ressorti d'entretiens avec des fournisseurs que le respect des codes est devenu pratiquement impossible face aux pratiques d'achat (surtout les délais et la chute des prix). Ces tendances ont entraîné l'intensification de l'utilisation d'une main-d'œuvre occasionnelle, migrante et contractuelle.

Source :

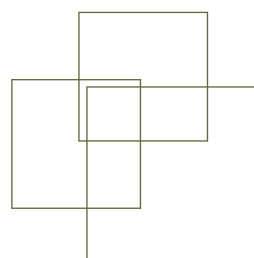
S. Barrientos : *Impact Assessment of codes of labour practice among companies in the Ethical Trading Initiative*, Article présenté à la Conférence de recherche de l'IILS sur le Travail décent, la Politique sociale et le Développement, OIT, Genève, 29 Nov. - 1 Déc. 2006.

¹ R. Kaplinsky et M. Morris : "A Handbook for Value Chain Research", Centre de recherches pour le développement international, 2000, cité dans L. Mayoux : Participatory value chains analysis in Enterprise Impact News, Enterprise Development Impact Assessment Information Service, Issue 19, mai 2003.

² Pour plus d'informations sur la chaîne de valeur, voir http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p_lang=EN&p_prog=S&p_subprog=MO

Secteur d'emploi
Bureau international du travail
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53
Fax : (+41 22) 799 75 62
Website : www.ilo/public/english/employment/empframe/practice/indes.html
Email : msu@ilo.org



Développement économique local

Cette note de synthèse commence par mettre en relief trois principaux thèmes sur le genre et le développement économique local. Elle examine ensuite une approche globale pour s'assurer que le développement économique local débouche sur la formulation de politiques sensibles au genre.

Questions de genre clés

Le Développement économique local (DEL) est un processus de développement local participatif mené à l'intérieur d'un territoire ou d'une zone administrative, en partenariat avec des parties prenantes privées et publiques. L'approche DEL utilise les ressources locales et les avantages compétitifs, dans le but ultime de stimuler l'activité économique, de créer des emplois décents et de réduire la pauvreté.¹

Le but du développement économique local (DEL) est de renforcer la capacité économique d'une zone locale à améliorer son avenir économique et la qualité de vie pour tous. C'est un processus par lequel des partenaires des secteurs public, des entreprises et non-gouvernemental travaillent collectivement pour créer de meilleures conditions pour la croissance économique et la génération d'emplois.

Le processus DEL, dans un contexte mondial, permet la conception et la mise en œuvre d'une stratégie de développement qui utilise les ressources locales et les avantages compétitifs (voir encadrés).

Depuis le début des années 1990, l'OIT a adopté l'approche DEL² dans son travail, car c'est une approche pratique pour renforcer la capacité économique de localités non seulement pour la génération d'emplois et la croissance économique, mais aussi des mesures d'accompagnement telles que les normes du travail, le dialogue social et la protection sociale. En

Parmi les approches d'une stratégie DEL, on peut citer :

- l'établissement d'un dialogue entre les principales parties prenantes au sein d'une communauté, pour définir un plan de développement,
- la mise en place de mécanismes institutionnels pour la mise en œuvre,
- l'amélioration de l'accès aux services financiers et de développement d'entreprises,
- la formation,
- le développement de l'infrastructure,
- l'élaboration de stratégies pour attirer l'investissement, et
- la coordination géographique et fonctionnelle des ressources locales, y compris les approches de regroupement.

d'autres termes, l'approche DEL a facilité l'intégration du cadre du travail décent au niveau local. L'approche initiale présentait quelques difficultés :

- une absence d'analyse de genre,
- une exclusion de secteurs économiques les plus vulnérables dans un territoire donné – y compris les entreprises informelles, parce qu'elles n'étaient pas perçues comme des zones économiques dynamiques mais des bénéficiaires de la politique sociale,
- le manque d'insistance sur les normes du travail.

Dans cette sous-section, nous faisons remarquer que les approches DEL peuvent être insensibles aux questions de genre, que les communautés sont rarement aussi homogènes en pratique qu'elles le sont en théorie, que les femmes peuvent manquer de représentation et de voix. Lorsqu'elle s'attaque aux questions susmentionnées, l'approche DEL peut offrir un puissant vecteur de changement dans les communautés et les structures sociales traditionnelles.

1. Le DEL peut offrir une possibilité de faciliter l'autonomisation des femmes

Tout comme de nombreux autres domaines d'action, les approches DEL initiales étaient déterminées par la séparation de l'économique et du social. Au sein d'une communauté, les stratégies DEL ciblaient souvent les secteurs et entreprises économiques les plus solides. Cela, parce qu'on supposait : (i) que les avantages d'une productivité et rentabilité accrues finiraient par toucher les segments économiques les plus faibles, (ii) que les marginalisés et les pauvres bénéficieraient d'assistance sociale.

Cette séparation de l'économique et du social est particulièrement non-pertinente pour les femmes, qui ne sont pas considérées comme des agents dynamiques d'une communauté et ne sont pas spécialement ciblées dans le cadre d'une approche DEL.

Les approches DEL plus récentes prennent davantage conscience de la relation différentielle entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. A ce titre, obtenir la pleine participation des femmes à un processus DEL nécessite de changer des attitudes discriminatoires profondément ancrées et de mettre en question les structures de pouvoir existantes. Parfois, lorsque les femmes ont un meilleur accès aux structures et ressources décisionnelles, l'approche DEL sert à renforcer leur participation au secteur privé, en accordant plus d'attention à leurs besoins en termes de services de développement d'entreprise, d'accès à la micro finance et de constitution d'associations.

2. De nombreuses communautés sont fracturées par des divisions que peuvent entraîner des avantages inégaux issus des stratégies DEL

La division sexuelle du travail dans les ménages, les communautés et les marchés du travail locaux est un point de départ essentiel pour comprendre l'absence d'égalité et d'homogénéité dans une communauté.

Les communautés locales ne sont pas homogènes. En effet, nombre d'entre elles sont fracturées par des divisions et des conflits, avec différents acteurs qui se disputent les ressources et le pouvoir.

La division sexuelle du travail dans les ménages, les communautés et les marchés du travail locaux est un point de départ essentiel pour comprendre l'absence d'homogénéité et l'inégalité possible dans une communauté. Les rôles non marchands des femmes, dans le ménage et dans la communauté, déterminent leur capacité d'accès à des emplois rémunérateurs. La discrimination directe et indirecte limite leurs activités économiques rémunérées. Cette discrimination comprend :

- l'accès limité aux compétences et à l'éducation,
- le manque d'accès aux ressources productives, y compris au crédit, aux marchés, à l'information, à la terre et aux services de conseil,
- les contraintes culturelles à la mobilité.

L'absence d'analyse des divisions sociales en début de processus peut se traduire par l'exclusion de nombreux groupes, y compris des femmes, et les priver involontairement des possibilités de bénéficier de nouvelles initiatives économiques.

3. Les femmes peuvent manquer de représentation et de voix au niveau local

L'approche DEL est fondée sur l'utilisation et la valorisation des actifs locaux, des institutions locales, et l'autonomisation des sociétés locales. Par conséquent, les stratégies mises en place répondent aux besoins et opportunités identifiés par un groupe diversifié de parties prenantes locales.

Une approche DEL ne sera peut-être pas forcément autonomisante pour les femmes, si elles sont entourées par des pratiques sociales et culturelles restrictives.

Même si les stratégies DEL sont fondées sur le consensus, cela n'implique pas que le processus est dénué de problèmes et de risques. Il convient de faire particulièrement attention à ne pas reproduire des structures sociales inégales et hiérarchiques au sein du groupe de parties prenantes. Cela est d'autant plus vrai pour les femmes qui, dans certaines sociétés, peuvent avoir un accès limité aux canaux d'information (par exemple concernant les ressources, les marchés, la formation, les possibilités d'emploi et d'autres informations publiques), et que les normes de genre peuvent limiter leurs choix économiques. La segmentation du marché du travail est évidente dans nombre des activités entrepreneuriales qu'accomplissent les femmes (celles-ci sont souvent concentrées dans les compétences féminines traditionnelles, telles que : la cuisine, la couture, la coiffure, etc.). La saturation du marché, la faible productivité et la forte compétitivité favorisent le taux d'échec élevé de ces entreprises. Des orientations sont donc souvent nécessaires pour élargir les visions et les options des femmes.

Parce qu'ils sont concentrés dans les secteurs inorganisés ou exclus des sphères publiques à des degrés divers, le manque de représentation et de voix est une question importante pour les femmes et les autres groupes marginalisés de nombreuses communautés.

Dans certaines communautés, une approche DEL ne sera peut-être pas forcément autonomisante pour les femmes si elles sont entourées par des pratiques sociales et culturelles restrictives. En pareils cas, il peut s'avérer difficile d'encourager la promotion des droits à l'égalité et des normes du travail (qui sont établis au niveau national) lorsque les acteurs locaux sont peu enclins à changer les relations de genre existantes.

De fait, l'approche DEL se heurte souvent au problème de respect des structures sociales traditionnelles au sein d'une communauté, telles que définies par les acteurs locaux, tout en évitant l'exclusion sociale et la reproduction des inégalités existantes.

Formulation de politiques sensibles au genre

Dans cette sous-section, nous soulignons en premier lieu la nécessité d'un bon travail d'analyse de genre dans les premières phases du DEL. Puis, nous examinons quelques-unes des questions de genre qui sont associées à chacune des six phases de l'approche DEL, qui nécessitent une analyse de genre.

A. L'approche DEL en six phases peut aider à libérer les capacités productives des femmes

Il est utile de traiter chacune des six phases d'une stratégie DEL, afin de comprendre les questions de genre que comporte chacune d'elles³.

Une analyse de genre appropriée dans les premières étapes peut aider à éviter des problèmes par la suite.

Activité de démarrage et création d'un consensus

Lorsque l'on crée un consensus autour d'une stratégie DEL, il faut faire particulièrement attention à ce que les femmes et les hommes bénéficient de chances égales d'être directement impliquées dans le groupe principal de parties prenantes locales qui vont diriger le processus DEL ; et, qu'ils puissent exprimer leurs besoins et leurs opinions concernant le développement de leur localité. Durant ce processus, hommes et femmes doivent être amenés à prendre conscience de la contribution potentielle des femmes au processus DEL et des attitudes discriminatoires qui les empêchent d'y participer. De surcroît, pour renforcer la sensibilisation des autorités locales à la dimension de genre, les initiatives de renforcement des capacités doivent cibler les élus locaux et le personnel, et doivent inclure une sensibilisation au genre ainsi que des outils pratiques pour leur permettre de faire l'analyse de genre et la budgétisation sensible au genre. Il convient d'inclure à ces ateliers des représentantes des groupes de femmes pour qu'elles relayent les préoccupations et les recommandations de leurs membres.

Analyse territoriale et cartographie institutionnelle

C'est le niveau où s'effectue l'analyse des secteurs économiques et institutions territoriales. Il est donc crucial d'y analyser les rôles des femmes dans la communauté.

Alors que de nombreuses femmes sont 'invisibles' du fait des types de travaux qu'elles accomplissent, elles constituent une force économique importante dans la communauté, tant pour ce qui est de leur travail reproductif que de leur travail productif. Les facteurs à considérer sont les suivants :

- l'analyse du temps et des ressources que les femmes consacrent aux activités non marchandes est importante, puisqu'il est à la fois une ressource économique précieuse (bien que souvent non reconnue) pour la communauté et une contrainte pour leur capacité à s'engager dans une activité lucrative,
- l'analyse du territoire devrait examiner l'économie informelle tout autant que l'économie formelle, puisque nombre de femmes sont concentrées dans l'économie informelle,
- lorsqu'on analyse la capacité institutionnelle locale (prestataires de Services de développement de l'entreprise (BDS), institutions de micro finance, etc.) il est nécessaire d'évaluer dans quelle mesure elle répond aux besoins des femmes,
- l'analyse détaillée des contraintes socioculturelles et des différentes formes de discrimination directe et indirecte dans l'accès aux ressources productives est décisive,
- la disponibilité de types d'infrastructures qui peuvent soutenir les activités productives des femmes (garderies d'enfants, transports, routes, assainissement, services publics, etc.) est une autre question importante à considérer. Celles-ci peuvent non seulement générer de l'emploi dans le cadre d'une approche à haute intensité d'emploi mais aussi, réduire la 'pauvreté en temps' des femmes et leur permettre de détourner des ressources vers des activités rémunératrices,

- dans le cas du conflit armé, les femmes peuvent jouer un rôle important en rendant possible la réconciliation, mais elles peuvent aussi être victimes de violence et d'exclusion sociale. Ces aspects liés à la crise doivent être dûment pris en compte lors d'une analyse du territoire et de sa dynamique socioéconomique (D'autres orientations sont fournies dans la note de synthèse No. 12).

Sensibilisation et promotion du forum local

Les femmes doivent faire entendre leurs voix en tant que parties prenantes dans le territoire, et des efforts particuliers seront nécessaires pour assurer l'inclusion et l'équilibre des genres dans divers forums associés à la recherche du consensus. Lorsque de fortes contraintes socioculturelles pèsent sur les femmes, il peut s'avérer nécessaire d'organiser des forums séparés où elles pourront déterminer leurs besoins économiques et comprendre leurs droits légaux. Un forum séparé pour les hommes et les dirigeants communautaires pourrait aider à les sensibiliser aux avantages de la participation économique des femmes dans une communauté.

Le forum local⁴ est chargé de la formulation de la stratégie locale DEL, la coordination des ressources locales et la diffusion de l'information. Dans de tels forums, il est essentiel que les organisations féminines soient représentées. En outre, les termes de référence des membres du forum peuvent décliner leurs responsabilités d'intégrer le genre dans toutes les activités du forum.

Conception d'une stratégie DEL et planification de l'action

Afin de comprendre les impacts différents que peut avoir la stratégie DEL sur les femmes et les hommes, il est important d'inclure l'analyse et la planification de genre dans la phase de conception. Souvent, il faut une combinaison d'intégration et de discrimination positive dans chaque mesure qui est prise (celles-ci comprennent le renforcement des prestations de services d'appui aux entreprises, l'enrichissement de la base de compétences de la communauté et l'exploitation de nouveaux marchés).

La diffusion de l'information est aussi une activité essentielle dans le processus, surtout lorsqu'elle touche des femmes qui peuvent avoir un accès limité aux sources d'informations publiques. La conception de la stratégie doit inclure des activités stimulantes pour l'organisation des femmes dans les secteurs 'invisibles' ; cela, non seulement pour s'assurer qu'elles sont en mesure de participer au dialogue sur la mise en œuvre de la stratégie, mais aussi pour qu'elles soient mieux organisées pour participer aux initiatives économiques et en tirer profit.

La stratégie DEL peut sensiblement contribuer à réduire la segmentation du marché du travail, d'abord en éliminant les blocages dans l'accès aux ressources productives, puis, en encourageant les femmes à entreprendre de nouvelles activités économiques grâce à des incitations et de nouvelles possibilités d'amélioration de leurs compétences.

La création d'un environnement politique favorable aux entreprises appuie la communauté tout entière, et les femmes en particulier. Les institutions de micro finance peuvent aider à exploiter le potentiel productif des femmes, en particulier lorsqu'elles sont soutenues par des actions intégrées et de discrimination positive de services aux entreprises.

Les mesures visant à réduire les charges domestiques qui pèsent sur les femmes (par exemple à travers (i) l'offre de gardes d'enfants, (ii) l'investissement dans des technologies qui économisent le temps du travail domestique, et (iii) l'appui infrastructurel) peuvent être accompagnées d'une stratégie à long terme, afin de redéfinir les relations de genre et assurer une répartition plus équitable des tâches reproductives.

Bien que la stratégie soit centrée sur le niveau local, il est important d'établir des liens avec des objectifs macros plus larges, tels que les DSRP, les OMD et les stratégies de développement nationales. Nombre d'entre eux mettent l'accent sur la promotion de l'égalité de genre. Il convient de noter que l'essentiel de la théorisation et de la planification relative à la promotion de l'égalité et d'autres normes fondamentales du travail a lieu au niveau national ; par conséquent, dans le cadre de la stratégie DEL, des efforts doivent être fournis pour les traduire en pratiques locales.

Mise en œuvre de la stratégie

Comme pour le forum local, il convient de traiter la représentation des femmes et d'autres groupes défavorisés à tous les niveaux de la stratégie de mise en œuvre. L'équilibre de genre dans les structures de mise en œuvre peut être assuré au moyen de quotas ou de l'élection séparée des hommes et des femmes membres des commissions. Cela permet d'assurer que les femmes sont non seulement les bénéficiaires des stratégies mais aussi des partenaires actives de leur mise en œuvre.

Il est essentiel de bien communiquer le processus DEL à la communauté pour renforcer l'acceptation et contribuer à faire accepter au public les décisions du forum. Des mesures spéciales pour communiquer avec les femmes devraient être prises lorsque cela est nécessaire (c'est-à-dire quand les niveaux d'alphabétisation sont faibles chez les femmes et dans les sociétés qui limitent la participation des femmes à la sphère publique).

Il convient de se rappeler qu'un objectif essentiel du processus DEL est d'utiliser, de promouvoir et de renforcer les structures de mise en œuvre locales existantes ; et de travailler avec et à travers elles. Du point de vue du genre, cela implique l'intégration des préoccupations liées au genre non seulement dans le processus DEL mais aussi, dans l'agenda de la planification stratégique et la formulation de politiques au niveau local.

Suivi et évaluation

Le suivi des indicateurs sensibles au genre peut aider à prendre en compte les effets de la stratégie DEL sur les femmes. Il peut contribuer à l'élaboration de nouvelles interventions nécessaires pour traiter les obstacles à la participation des femmes et d'autres conséquences imprévues. Les responsables de la mise en œuvre pourraient avoir besoin de renforcer continuellement les initiatives d'intégration du genre.

L'intégration de l'analyse de genre dans une stratégie DEL typique en six phases tel que décrit plus haut peut contribuer à libérer les capacités productives des femmes et avoir de grands effets multiplicateurs en termes de productivité et de croissance accrues dans une communauté.

¹ http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=L – un site utile pour avoir un aperçu du DEL

² <http://learning.itcilo.org/entdev/led/>

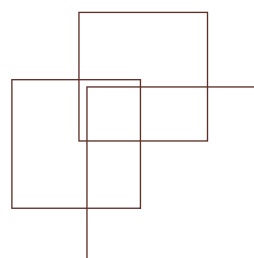
³ OIT: Gender equality and Gender mainstreaming through local economic development strategies. Programme DEL et Bureau pour l'égalité de genre. A paraître

⁴ Forum économique local : un mécanisme de coordination créé pour la rationalisation et l'amélioration des prestations locales de services économiques.

Secteur d'emploi
Bureau international du travail
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53
Fax : (+41 22) 799 75 62

Website : www.ilo/public/english/employment/empframe/practice/indes.html
Email : msu@ilo.org



Bonnes pratiques en milieu du travail

Cette note de synthèse commence par relever que les pratiques en milieu du travail affectent différemment les femmes et les hommes. Puis, elle fait remarquer que de bonnes pratiques en milieu du travail requièrent des réponses politiques tant au niveau national, qu'au niveau des entreprises.

Questions de genre clés

De mauvaises conditions de travail et de maigres salaires, ainsi que le manque de mobilité, telles sont les préoccupations de nombreuses femmes dans le monde du travail. Simultanément, dans de nombreuses sociétés, la division sexuelle du travail est telle qu'elles doivent se battre pour concilier leurs responsabilités familiales et le besoin de gagner un revenu. Les pratiques en milieu de travail affectent ces deux questions – la participation des femmes au marché du travail et leurs efforts pour trouver un équilibre entre travail et vie familiale (travail productif et reproductif).

La participation des femmes au marché du travail s'est accrue dans la plupart des régions du monde. Mais plus d'emplois ne signifie pas nécessairement de meilleurs emplois.

1. Les pratiques en milieu de travail peuvent avoir des effets à la fois positifs et négatifs sur les femmes

De bonnes pratiques en milieu du travail relient les arguments fondés sur les droits et sur l'efficacité en faveur de l'égalité. Bien qu'il soit important de traiter diverses formes de désavantage et de discrimination fondés sur le sexe, en tant que question de droit du travail, il est également judicieux de le faire d'un point de vue économique.

Certains lieux de travail n'ont pas de politiques et de pratiques pour promouvoir l'égalité des chances et réduire divers types de discrimination directe et indirecte (voir l'encadré). Cela peut avoir un effet négatif considérable sur les possibilités d'emploi des femmes.

Les problèmes qui ont des effets néfastes sur les femmes au travail sont notamment :

- les écarts de salaires,
- le harcèlement sexuel,
- l'absence de dispositions relatives à la maternité,
- le manque d'opportunités de formation et de promotion,
- les plafonds de verre qui entravent la mobilité ascendante des femmes,
- des politiques de recrutement inéquitables,
- l'absence de flexibilité pour concilier le temps de travail et la vie de famille,
- le manque d'organisation et de représentation des travailleuses, l'utilisation de contrats temporaires et occasionnels pour ne pas avoir à payer les droits liés à l'emploi permanent.

D'autres lieux de travail promeuvent activement l'égalité et ont des politiques favorables à la famille. Il est prouvé qu'ils en tirent des avantages pour l'entreprise : (a) moins d'absentéisme, (b) une productivité accrue, (c) une plus grande loyauté du personnel et de la clientèle, (d) une image améliorée de l'entreprise dans la communauté, (e) moins de renouvellement du personnel, (f) une plus grande innovation, et (g) une capacité accrue des entreprises à recruter du personnel de la meilleure qualité qui soit.

Ces avantages ont une incidence sur toutes les entreprises, petites ou grandes. Alors que les coûts de la mesure de l'égalité peuvent être plus élevés pour les petites entreprises, il y a des possibilités, dans le contexte de négociations collectives, de négocier le partage des coûts. Un environnement propice au niveau de la politique nationale peut aider les petites entreprises à élaborer des politiques d'égalité de genre bénéfiques pour elles-mêmes et pour leurs travailleurs.

Généralement, les femmes rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi rémunéré. Cela résulte de la conviction que le recrutement de femmes comporte de plus grands coûts et qu'elles sont plus susceptibles de quitter leur emploi à cause des responsabilités familiales. Pour des raisons similaires, les employeurs peuvent être peu enclins à améliorer les compétences et développer le potentiel des femmes salariées. Le travail à temps partiel offre à certaines femmes des possibilités de jongler entre vie professionnelle et vie familiale – mais limite leurs chances de promotion et de développement de carrière. Cette situation peut être liée à la sous-représentation des femmes à des postes de haut niveau résultant de présupposés stéréotypés, d'antécédents d'interruption de travail, et de possibilités réduites d'améliorer leurs compétences et qualifications.

Formulation de politiques sensibles au genre

Des moyens très variés permettent d'assurer de bonnes pratiques en milieu du travail qui bénéficient aux femmes, à leurs employeurs et à l'économie dans son ensemble. Ils existent au niveau national, avec des mécanismes institutionnels, mais aussi au niveau des entreprises.

A. Promouvoir de bonnes pratiques en milieu du travail : rôle de la politique et du cadre réglementaire nationaux

Au niveau national, la politique et la législation peuvent fixer le cadre global pour offrir aux femmes et aux hommes l'égalité de chances dans le monde du travail. Deux Conventions fondamentales de l'OIT¹ fournissent des orientations sur l'élaboration de stratégies efficaces pour traiter la discrimination et promouvoir l'égalité de rémunération non seulement dans la législation mais aussi dans les politiques et programmes.

Les codes du travail sont un moyen important de promouvoir l'égalité des chances, car ils sont une base solide pour sa promotion en milieu du travail. Bon nombre de réformes de la législation du travail doivent être inclusives car elles permettent l'égalité de traitement des travailleuses et des travailleurs et doivent inclure l'égalité de traitement des travailleurs de l'économie informelle devant la loi, en particulier les travailleurs agricoles.

Un autre moyen de promouvoir l'égalité au travail passe par des **Politiques d'égalité des chances à l'emploi et une législation anti discrimination**. Il s'agit d'un engagement à adopter des pratiques et procédures en matière d'emploi qui ne sont pas discriminatoires et qui offrent l'égalité entre individus de différents groupes ou de l'un ou l'autre sexe. Il peut aussi s'agir de **Lois sur l'égalité des salaires** qui constituent la base juridique de l'égalité de salaire pour un travail largement similaire. On peut également citer l'**Action de discrimination positive** qui est basée sur la reconnaissance du fait que l'interdiction de la discrimination à elle seule ne suffit pas, dans certains cas, à uniformiser les règles du jeu. Un traitement différent d'un groupe défavorisé peut être nécessaire jusqu'à ce que les causes qui justifient l'adoption de ces mesures cessent d'exister. Un autre domaine pertinent pour la législation est la protection de **la maternité et le congé parental**.

L'éventail des questions qu'on peut promouvoir au niveau national pour favoriser l'égalité des chances dans les pratiques en milieu de travail est large. Le tableau suivant en donne un échantillon :

<p>Dans le cadre des salaires et avantages, il convient de mettre en place des mesures pour traiter les aspects suivants :</p>	<p>Pour traiter la non-discrimination et assurer des résultats équitables pour les femmes, les stratégies peuvent inclure :</p>	<p>Aider à établir un équilibre entre travail et vie familiale pour les femmes travailleuses est vital dans des domaines tels que :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • un salaire égal pour un travail de valeur égale, • la classification des postes, • les heures de travail, • le travail à temps partiel, • la flexibilité du temps de travail, • les pensions, • les soins de santé, • les heures supplémentaires et • les allocations pour personnes à charge. 	<ul style="list-style-type: none"> • la discrimination positive, • le droit de s'organiser collectivement, • l'égalité des chances de recrutement, de formation et de promotion, et • le traitement du harcèlement sexuel. 	<ul style="list-style-type: none"> • la non-discrimination à l'égard des femmes enceintes ou allaitant, • le congé de maternité, • la sécurité de l'emploi, • le congé de paternité, • le congé parental, • le congé familial, et • les structures de garde d'enfants.

Les **mesures de santé et de sécurité** sont aussi une composante importante de la promotion de bonnes pratiques en milieu du travail. Les conditions de travail et le milieu de travail sont sources de risques sanitaires pour les hommes et les femmes. Les risques sanitaires pour les femmes travailleuses ont été traditionnellement sous-estimés parce que les normes de santé et sécurité au travail et l'exposition à des substances dangereuses sont habituellement centrées sur les populations masculines et les tests de laboratoire.² A ce titre, il est essentiel qu'une législation sensible au genre sur la santé et la sécurité au travail, qui évite une discrimination fondée sur le sexe en se focalisant sur l'industrie, accorde de l'attention aux travailleurs agricoles, aux travailleurs de l'économie informelle tels que les travailleurs à domicile.

Un dernier domaine important concerne les droits **des travailleurs non permanents**, formés en grande partie de femmes. Le travail occasionnel, temporaire, saisonnier, contractuel, à temps partiel, peut dissimuler un travail permanent, mais ayant un statut non permanent, offrant peu de droits et avantages. Assurer une plus grande protection dans ces catégories de travail et améliorer leurs conditions et statut peut sensiblement corriger la position des femmes au travail.

B. Promotion des bonnes pratiques en milieu du travail : les mécanismes institutionnels

Une surveillance efficace par **l'inspection du travail** est essentielle pour garantir le respect des normes et l'application des lois. Un système d'inspection du travail efficace est en mesure de combattre quotidiennement la discrimination. En outre, les inspecteurs du travail peuvent jouer un rôle dans la prévention de la discrimination en fournissant des informations et des conseils aux employeurs.³

Il existe des **Commissions de l'égalité des chances ou anti-discrimination** dotées de divers pouvoirs, qui vont de l'assistance aux individus dans la prise de mesures à l'application de plans d'action et la recommandation de réformes juridiques. Certaines d'entre elles peuvent être ciblées, par exemple les commissions de l'équité salariale. La plupart s'emploient à promouvoir des **méthodes d'évaluation des emplois exemptes de biais sexiste**. Il s'agit d'un outil efficace qui requiert la comparaison de la valeur de deux emplois ayant un contenu différent. Plusieurs méthodologies ont été développées à cet effet.⁴

Les politiques de garde d'enfants sont déterminantes pour améliorer la participation des femmes à la vie active. Elles incluent leur disponibilité et leur accessibilité.

Les gouvernements peuvent offrir des **incitations fiscales** pour promouvoir des mesures en faveur de l'égalité et soutenir les petites entreprises afin qu'elles se conforment à la législation. Des **politiques de marchés publics** peuvent également être utilisées pour compléter les lois nationales sur l'égalité dans l'emploi. Les politiques d'approvisionnement peuvent assurer l'égalité des chances dans l'emploi et l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale.⁵

C. Promouvoir de bonnes pratiques en milieu du travail : le rôle des employeurs

Il y a trois domaines qui concernent le niveau de l'entreprise : les responsabilités des employeurs, les politiques sur le lieu de travail et les procédures de plaintes.

Les employeurs peuvent investir dans leur personnel en tant que ressource d'entreprise. Mettre en place de bonnes pratiques en milieu du travail est positif pour l'entreprise : cela renforce le moral et la productivité des employés, offre à l'employeur la possibilité d'avoir les meilleurs profils correspondant au poste, et minimise les plaintes et les interruptions de travail. Néanmoins, les employeurs sont tenus de créer un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement. Dans tous les pays, ces responsabilités sont énoncées dans diverses lois étatiques.

Au niveau de l'entreprise, il y a des questions qui affectent différemment les femmes et les hommes et, dans certains cas, les employeurs peuvent s'y adapter. Par exemple, les **Heures de travail** ont un effet disproportionné sur les femmes, puisqu'elles sont toujours les principales fournisseuses de soins. Dans de nombreux pays à travers le monde, les heures de travail font qu'il est difficile de concilier travail et famille. Les employeurs peuvent mesurer les résultats des travailleuses et des travailleurs plutôt que les heures effectuées. **Des modalités de travail plus souples** peuvent être appliquées dans certains cas où cela est bénéfique pour les entreprises. Il s'agit entre autres du **travail à temps partiel** et du télétravail. Néanmoins, de telles modalités n'ont pas besoin d'être associées à des emplois de statut inférieur et des avantages limités liés à l'emploi.

En ce qui concerne les politiques sur le lieu de travail, les employeurs peuvent élaborer des codes de conduite volontaires. Beaucoup de grandes entreprises l'ont fait dans le cadre de leurs initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises. Les codes de conduite sont conçus pour motiver les membres des grandes organisations, en particulier les propriétaires, les cadres et les représentants des travailleurs, dans l'application des normes internationales du travail, pour respecter et garantir les droits des travailleurs, pour améliorer la performance de l'organisation. Souvent, ces codes de conduite sont basés sur l'assurance de l'égalité des chances, les principes de non-discrimination et la facilitation du travail pour les travailleurs qui ont des responsabilités familiales. Ils sont habituellement développés à travers un processus de consultation et facilités par des commissions de l'égalité ou d'autres organes réglementaires.

Dans de nombreux pays du monde, les employeurs ont également élaboré des Directives ou listes de contrôle pour le milieu de travail. Ces directives sont habituellement conçues pour aider les employeurs à répondre à leurs obligations légales et morales d'obtenir l'égalité au travail. Elles offrent des conseils pratiques et détaillés sur la façon d'établir et de mettre en application de bonnes pratiques au travail.

En ce qui concerne les procédures de plainte, outre l'élaboration de directives et stratégies internes, les conventions collectives sont un moyen essentiel d'assurer la mise en place de dispositions relatives à l'égalité sur le lieu de travail – et elles peuvent même s'étendre à des lois existantes en prenant une disposition plus exhaustive pour les femmes. Les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer dans l'élaboration de politiques nationales qui promeuvent des lieux de travail justes et équitables.

Principales conditions à remplir par les politiques d'aide aux familles pour qu'elles favorisent l'égalité entre les sexes

- Reconnaître le rôle des hommes pour la garde des enfants : proposer un congé de paternité et faire en sorte que, en plus du congé de maternité, un congé parental soit accessible aux hommes comme aux femmes et non transférable.
- Rendre le travail «normal» plus compatible avec les obligations familiales : mise en place de solutions souples concernant les horaires de travail, les périodes de repos et les vacances ; congé annuel, congé de courte durée en cas d'urgence ; temps partiel (bien pensé), horaires variables, crédits horaires, télétravail, réduction du nombre d'heures de travail hebdomadaires et d'heures supplémentaires.
- Rendre les responsabilités familiales plus compatibles avec le travail : fourniture de structures abordables et de qualité pour l'accueil des enfants d'âge préscolaire et des jeunes enfants.
- Promouvoir un partage des responsabilités familiales plus équitable entre hommes et femmes.

Source :

OIT : *L'égalité au travail : relever les défis*. Conférence internationale du travail, 96e Session 2007. Rapport I (B). p. 85

¹ C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 et C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Pour la liste complète des Normes internationales du travail, voir <http://www.ilo.org/ilolex/>.

² Safe Work: Information note on women workers and gender issues in occupational safety and health <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/gender/womenwk.htm>

³ OIT: *L'égalité au travail: relever les défis*. Conférence internationale du Travail, 96e session 2007. Rapport I (B). p. 58

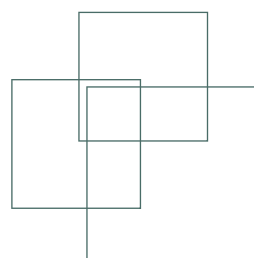
⁴ Ibid, p. 74

⁵ Ibid, p. 64

Secteur d'emploi
Bureau international du travail
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53
Fax : (+41 22) 799 75 62

Website : www.ilo/public/english/employment/empframe/practice/indes.html
Email : msu@ilo.org





Institutions et politiques du marché du travail

Cette note de synthèse commence par souligner la position, généralement, inéquitable des femmes sur le marché du travail relativement aux hommes, et leur potentiel considérable pour promouvoir le développement économique. La note poursuit en mettant en relief certains des rôles que des politiques passives et actives du marché du travail pourraient jouer pour venir à bout des iniquités et réaliser les potentialités.

Questions de genre clés

Les politiques du marché du travail servent d'intermédiaires entre l'offre (les demandeurs d'emploi) et la demande (les emplois offerts) sur le marché du travail. Leur intervention peut revêtir plusieurs formes. Il y a des politiques qui contribuent directement à faire correspondre les travailleurs aux emplois, et les emplois aux travailleurs (services d'emploi publics et privés, aide à la recherche d'emploi, prospection et enregistrement des vacances de postes, établissement de profils, informations sur le marché du travail) ; à améliorer les compétences et les capacités des travailleurs (p. ex. la formation et le recyclage) ; à réduire l'offre de main-d'œuvre (p. ex. retraite anticipée, soutien à l'éducation) ; à créer des emplois (travaux publics, création d'entreprises et emploi indépendant) ou à changer la structure de l'emploi en faveur des groupes défavorisés (p. ex. des subventions à l'emploi pour des groupes cibles). Les institutions du marché du travail comprennent un large éventail de mécanismes institutionnels qui diffèrent d'un pays à l'autre. Ce sont : l'administration du travail, les systèmes de formation, les conseils de fixation des salaires, les conseils/comités tripartites de systèmes de sécurité sociale, les mécanismes de règlement des différends, les institutions de formation, et cetera.

Cette sous-section met en relief quelques modèles de participation des femmes au marché du travail et comment ceux-ci les défavorisent. La section présente des arguments en faveur de la conception de politiques et d'institutions du travail plus sensibles à la dimension de genre.

Les taux de participation des femmes à la population active sont déterminés par des structures sociales, culturelles et économiques liées aux relations de genre dans une société donnée.

1. Les modèles de participation des femmes au marché du travail

Une caractéristique frappante des marchés du travail, au cours de ces dernières décennies, est le taux de participation accru des femmes. En 2006, le nombre total de femmes sur le marché mondial du travail (employées ou au chômage) était de 1,2 milliard. Cette tendance est liée à divers facteurs (voir encadré).

Cependant, les modèles de participation des femmes au marché du travail ne sont pas les mêmes dans tous les pays. Dans une société donnée, les taux de participation sont déterminés par des structures sociales, culturelles et économiques liées aux relations de genre.

Les facteurs de la participation accrue des femmes au marché du travail comprennent :

- la baisse des taux de natalité,
- le recul de l'âge du mariage et de la maternité,
- les niveaux d'éducation plus élevés des femmes,
- les changements dans les attitudes sociales,
- la demande croissante de main-d'œuvre féminine, et
- l'incapacité de certains ménages à survivre sans le revenu gagné par les femmes.

Certaines régions, telle que l'Union européenne, ont des taux pouvant grimper jusqu'à 80 pour cent tandis que d'autres comme le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord peuvent avoir des taux aussi faibles que 37 pour cent. Dans certains pays, les femmes sont confinées dans leurs foyers, tandis que dans d'autres, elles participent, de plus en plus, à des activités non traditionnelles.

Dans de nombreux pays en développement où il y a des marchés du travail à deux niveaux, les femmes sont concentrées dans l'économie informelle – et souvent au bas de l'échelle où les qualifications, la productivité, le revenu et la protection sont les plus faibles.

Dans de nombreux pays développés, il y a plus de femmes que d'hommes dans le travail à temps partiel, temporaire et occasionnel. Cela leur permet de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, mais les prive des avantages salariaux et sociaux qu'offre le travail permanent.

2. Les femmes sur le marché du travail sont souvent défavorisées et victimes de discrimination

La position des femmes sur le marché du travail est caractérisée par les désavantages et la discrimination. Les marchés du travail sont tous marqués par la segmentation, quel que soit le niveau de revenu du pays. Les possibilités et choix économiques des femmes sont souvent limités par la ségrégation tant horizontale que verticale ; cela est dû :

- à la division sexuelle du travail et aux normes sociales,
- à la discrimination dans l'accès à l'éducation, à la formation, au recrutement et à la promotion,
- aux niveaux d'inégalité salariale.

Les marchés du travail sont tous caractérisés par la segmentation, quel que soit le niveau de revenu du pays.

D'autres points concernant les désavantages et la discrimination sont notamment les suivants :

- Les femmes sont souvent concentrées dans des emplois à prédominance féminine, avec très peu de possibilités d'avancement dans la filière ou dans de nouvelles professions. Une telle ségrégation est liée à la rigidité du marché du travail et à l'inefficacité économique.
- Les taux de chômage officiels sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes. Cela cache souvent (a) les niveaux élevés de travailleurs découragés qui sont des femmes et (b) l'inactivité du marché du travail féminin résultant des taux de participation irréguliers liés au travail d'éducation des enfants et de reproduction.
- Des données probantes émanant de plusieurs pays ont montré que les femmes sont très vulnérables en situation de récession économique. Un biais intrinsèque en faveur de l'homme chef de famille fait que, lors d'une crise financière, les femmes sont les premières à perdre leur emploi dans l'économie formelle.
- Même lorsque les femmes travaillent, cela ne constitue pas une garantie pour se sortir de la pauvreté, une proportion considérable de travailleurs pauvres est constituée de femmes.
- Les femmes se retrouvent également dans certains des groupes les plus sujets à la discrimination sur le marché du travail, tels que les jeunes, les travailleurs âgés et les handicapés – cela renforce leur vulnérabilité économique et les désavantages liés au genre.
- Dans de nombreux pays excédentaires en main-d'œuvre, les femmes ont encore moins de chances de trouver du travail que les hommes. Elles constituent, actuellement, des effectifs importants de travailleurs non qualifiés émigrant pour un travail temporaire.

Ce sont-là quelques-unes des inégalités structurelles de la position des femmes sur le marché du travail. Mais il y a aussi de nouvelles questions émergentes qui sont liées à la mondialisation, à la compétitivité, aux structures de production changeantes et à l'innovation technologique. Dans le monde entier, les populations actives luttent pour s'adapter aux nouvelles demandes et il y a une

pression de plus en plus grande pour une flexibilité du marché du travail, au détriment de la sécurité et des normes fondamentales du travail. Dans certains cas, la flexibilité du marché du travail a accru la participation des femmes. Cela est dû à la détérioration de la qualité des emplois et l'augmentation de la sous-traitance, et au plus grand nombre de travailleurs dans l'informel.

3. La contribution des femmes au développement économique doit être mieux reconnue

Il est évident que malgré le nombre croissant de femmes économiquement actives, la position et le statut des femmes sur le marché du travail est généralement faible. Cela est problématique non seulement pour les femmes elles-mêmes, mais pour le fonctionnement efficace de l'économie.

L'amélioration du mode de fonctionnement du marché du travail, en particulier en renforçant l'égalité de genre, est un élément déterminant de la réduction de la pauvreté, l'amélioration du capital humain, la répartition efficace de la main-d'œuvre, l'innovation, l'augmentation de la croissance et du développement.

La position et le statut des femmes sur le marché du travail est généralement faible. Cela est problématique non seulement pour les femmes elles-mêmes, mais pour le fonctionnement efficace de l'économie.

Les politiques du marché du travail sont un moyen, permettant aux responsables de l'élaboration des politiques, d'éliminer les déséquilibres de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et d'assurer des revenus équitables.

Afin de concevoir des interventions pour contrer l'inefficacité économique, les responsables analysent les facteurs liés à l'offre et les lient à la demande sur le marché du travail. Les politiques du marché du travail peuvent être des outils puissants pour changer la position économique d'un pays.

Les politiques du marché du travail qui offrent des soutiens appropriés pour encourager la participation des femmes à la population active peuvent avoir pour effet immédiat d'accroître la productivité et la production tout en influençant profondément, à travers la baisse de la fécondité qu'elles induisent, la qualité de la future formation de capital humain et la taille de la future population active.

Formulation de politiques sensibles au genre

Les politiques du marché du travail ne peuvent pas ignorer les dimensions de genre. Elles doivent tenir spécifiquement compte de l'offre et la demande de travailleuses – à la fois parce que les femmes sont des agents économiques dont les potentiels en termes de ressources humaines devraient être exploités pleinement pour atteindre les objectifs d'efficacité et de croissance ; et, parce qu'elles continuent d'être victimes de discrimination, sont devenues plus vulnérables ou marginalisées par les processus du marché du travail, ce qui signifie que les objectifs de justice sociale et d'équité ne sont pas atteints.

Cette sous-section étudie comment les politiques et institutions du marché du travail peuvent renforcer la position des femmes sur le marché du travail.

Les responsables de l'élaboration des politiques disposent d'une large gamme de politiques passives et actives du marché du travail pouvant être utilisées pour améliorer le fonctionnement du marché du travail et contribuer à une plus grande égalité de genre.

A. Politiques du marché du travail sensibles au genre

Les politiques du marché du travail devraient traiter les causes de la discrimination fondée sur le sexe, et ne pas seulement les compenser. En même temps, elles doivent être considérées relativement à l'environnement favorable ou non favorable dans lequel elles sont supposées fonctionner. Des stratégies globales pour offrir aux femmes le plein emploi productif, librement choisi, auraient comme composante à part entière les politiques du marché du travail et inclure des réformes législatives, des activités de plaidoyer et de sensibilisation, des politiques macroéconomiques, budgétaires et financières, le renforcement des institutions, la mobilisation et l'organisation de groupe, etc.

En se référant spécifiquement à la conception et la mise en œuvre des politiques et programmes du marché du travail, le défi consiste à distinguer où les implications et l'impact sont identiques pour les hommes et les femmes (de sorte qu'une intervention intégrationniste non différenciée selon le genre soit adéquate) ; et, où des composantes spéciales des programmes d'intégration, des mesures ou des stratégies spécifiques d'action positive ou affirmative et des arrangements opérationnels sont requis, du fait du rôle et des besoins particuliers des femmes par rapport aux hommes. L'approche à adopter pour traiter ces disparités de genre devrait être de nature à équilibrer les considérations d'efficacité économique, de justice et d'équité sociales, promouvoir la « déségrégation » des sexes et les possibilités pour les hommes et les femmes de travailler ensemble sur le marché du travail.

En particulier, les politiques et/ou stratégies d'emploi ont un rôle important à jouer dans la promotion de l'égalité de genre au travail. L'Article 1 de la Convention 122 de l'OIT (1964) sur la Politique de l'emploi stipule : « En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout Membre formulera et appliquera, comme objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi ». Au moment où les pays élaborent les plans, il est important d'effectuer une analyse de genre des diverses actions et de veiller à ce qu'il y ait des indicateurs de résultat sensibles au genre.

Les politiques du marché du travail peuvent jouer un rôle vital en assurant l'équité, la justice sociale et la diversité sur le marché du travail ainsi qu'en éliminant la discrimination.

L'approche intégrée du genre dans la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE)

La Stratégie européenne pour l'emploi a adopté une approche à deux niveaux : intégration de la dimension de genre et prise de mesures spécifiques. Depuis le début de la stratégie, les Etats Membres ont déployé des efforts considérables pour renforcer la politique d'égalité de genre dans le domaine de l'emploi. Ces efforts comprennent des actions visant à améliorer le taux d'emploi des femmes, faire baisser le taux de chômage des femmes, s'attaquer à la ségrégation du marché du travail et réduire l'écart de rémunérations entre les sexes. Un rôle central est attribué aux politiques de conciliation de la vie professionnelle et familiale pour les femmes et les hommes, en particulier par l'offre de services pour les enfants et d'autres personnes à charge. Egalement importante est la réintégration des femmes qui retournent sur le marché du travail après une période d'absence. De surcroît, il y a eu un engagement plus fort à intégrer l'objectif de genre dans toutes les politiques d'emploi. Il est important de mentionner que les directives relatives au renforcement des politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes ne s'adressaient pas seulement aux Etats Membres mais aussi, visaient à impliquer les partenaires sociaux pour réduire les disparités entre les sexes.

Source : <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en>

B. Le rôle des politiques passives du marché du travail dans la promotion de l'égalité au travail

Les responsables de l'élaboration des politiques disposent d'une large gamme de politiques passives et actives du marché du travail pouvant être utilisées pour améliorer le fonctionnement du marché du travail et contribuer à une plus grande égalité de genre.

Les politiques passives du marché du travail comprennent l'assurance-chômage, le soutien du revenu et un cadre législatif qui doit trouver un équilibre entre efficacité économique et protection des travailleurs. Un cadre législatif approprié comprend des dispositions sur des questions telles que l'âge minimum, le nombre d'heures maximal et les heures supplémentaires, les contrats de travail, les relations industrielles, la protection spéciale appropriée pour les nouvelles mères, des dispositions antidiscriminatoires pour protéger les femmes et les minorités. Les normes internationales du travail, lorsqu'elles sont ratifiées, font partie du cadre législatif.

La protection sociale est un domaine important pour les politiques passives du marché du travail, d'autant plus que la majorité des femmes sont dans l'économie informelle. L'hétérogénéité de l'économie informelle ne permet pas de proposer des solutions uniformes pour étendre la couverture sociale ; toutefois, il y a des éléments fondamentaux qu'il faut rechercher, tels que :

- L'expansion de l'accès aux soins de santé par le biais de la diversification du système national qui consiste en composantes financées soumises à l'impôt, assurance sociale et privée, composantes communautaires ;
- Un système de prestations familiales qui facilite la scolarisation des enfants ;
- Un système de programmes de base de transfert monétaire qui offre une certaine sécurité de revenu pour les personnes des tranches d'âge économiquement actives, c'est-à-dire, de l'assistance sociale associée aux programmes de travaux publics et des politiques similaires du marché du travail (par exemple les programmes de type argent contre travail).

Tous les éléments précités bénéficieront aux femmes et aux hommes défavorisés qui sont dans l'économie informelle.

C. Le rôle des marchés du travail actifs dans la promotion de l'égalité au travail

Les PAMT sont essentiels pour assurer la protection des travailleurs contre les impacts négatifs des changements structurels, de la mondialisation, des progrès technologiques, et pour les aider à s'adapter aux demandes changeantes du marché du travail.

Les responsables de l'élaboration des politiques disposent d'une large gamme de politiques passives et actives du marché du travail, pouvant être utilisées pour améliorer le fonctionnement du marché du travail et contribuer à une plus grande égalité de genre.

Les Politiques actives du marché du travail (PAMT) comprennent :

- des efforts pour créer des emplois à travers des programmes de travaux publics à haute intensité d'emploi,
- des aides à l'embauche,
- la promotion des PME et de l'emploi indépendant,
- la formation professionnelle et le recyclage,
- des programmes de développement des compétences et de l'employabilité.

Les PAMT comprennent aussi le fonctionnement efficace des institutions et des services de recherche d'emploi pour lier l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les PAMT sont essentiels pour assurer la protection des travailleurs contre les impacts négatifs des changements structurels, de la mondialisation, des progrès technologiques, et pour les aider à s'adapter aux demandes changeantes du marché du travail.

Les politiques doivent être informées par des données exactes et ventilées par sexe pour comprendre les différences existantes ainsi que les effets différenciés des politiques sur les femmes et les hommes.

Voici quelques autres caractéristiques des PAMT :

- Les PAMT sont importantes pour les femmes du fait de leurs taux élevés de pauvreté laborieuse, de chômage, et des niveaux d'inactivité liée à leur travail reproductif. Compte tenu de ces facteurs, il est important, lors de la conception des PAMT, que les **décideurs mettent l'accent sur la population en âge de travailler** plutôt que sur les taux de chômage uniquement.
- On peut obtenir un effet considérable sur la suppression de la segmentation du marché du travail pour les femmes grâce à des PAMT qui traitent :
 - des possibilités de formation dans des compétences très demandées,
 - de l'alphabétisation,
 - d'encouragements pour les professions non traditionnelles,
 - de placement,
 - d'expérience professionnelle,
 - de promotion de l'entreprise,
 - des mesures visant à réduire le temps alloué aux travaux domestiques.
- Dans les pays en développement, une focalisation sur l'économie informelle et les femmes qui font partie des travailleurs pauvres permettra aux PAMT d'assurer un équilibre de genre équitable entre les bénéficiaires. Un élément essentiel pour le succès de toute PAMT est d'aider à **réduire les obstacles domestiques** à la participation des femmes. Les PAMT doivent traiter les questions liées aux transports, à la garde des enfants et aux responsabilités familiales dans tout programme de formation et placement.
- Dans la conception des politiques, il convient de faire l'analyse des inégalités structurelles et des divers dysfonctionnements du marché du travail concernant les femmes. Les politiques doivent être informées par des **données exactes ventilées par sexe** pour comprendre les différences existantes ainsi que les effets différenciés des politiques sur les femmes et les hommes. C'est particulièrement le cas lorsque l'on cible des groupes défavorisés tels que les jeunes et les handicapés, étant donné que les femmes représentent une proportion importante des plus vulnérables dans ces groupes.

- Bien que tous les travailleurs, quel que soit leur sexe, soient affectés par les changements structurels, les PAMT doivent aussi cibler les secteurs et les métiers en déclin, à prédominance féminine. Permettre aux femmes d'acquérir de nouvelles compétences et de **s'adapter aux demandes technologiques changeantes** peut donner aux pays un avantage compétitif pour attirer de futurs investissements directs étrangers (IDE), intéressés par la main-d'œuvre féminine.
- Dans les pays à excédent de main-d'œuvre, les PAMT doivent traiter les niveaux élevés de discrimination et de désavantage des femmes, dont la plupart sont forcées de chercher du travail temporaire à l'étranger. Pour les décideurs des pays d'émigration, la migration peut sembler être une solution au chômage et à la faible base de compétences des femmes, mais, à long terme, c'est une voie instable pour une économie. **La création d'emploi** est essentielle (i) pour que la migration soit un choix réel pour les femmes, et (ii) pour éviter les coûts sociaux élevés relatifs à la migration temporaire.
- Certains pays ont utilisé des **programmes relais** qui ciblent spécialement les femmes restées pendant longtemps hors du marché du travail et les aident à améliorer leur employabilité.
- D'autres pays s'efforcent de **promouvoir l'emploi indépendant et le développement de PME** pour les femmes, en créant un environnement politique favorable et en améliorant leur accès au crédit, à la terre, à la propriété, à la technologie, aux marchés, à l'information et aux réseaux.
- La formation préalable à l'emploi et la formation en cours d'emploi, ainsi que le recyclage dans les compétences professionnelles et techniques qui incluent la fixation de cibles pour les jeunes filles dans divers programmes de formation, en particulier dans des compétences stéréotypés masculines ; des mesures spéciales tendant à faciliter l'entrée de travailleurs qui ont des responsabilités familiales ; la flexibilité dans la conception et l'administration de cours de formation, y compris le lieu et le moment.
- Le rôle des **services d'emploi** est crucial pour relier les femmes au marché du travail. Il existe des activités diverses qui peuvent promouvoir l'équité au travail. Cela, en offrant des conseils et du mentorat aux femmes à la recherche d'emploi pour les encourager à lutter contre les pratiques d'embauche discriminatoires des employeurs. Dans les deux cas, la capacité et l'efficacité du personnel concerné sont un élément crucial.
- Les programmes de travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre relatifs au développement de l'infrastructure sont un autre outil de PAMT. Ils peuvent être moins coûteux que les programmes à forte intensité de capital et, en même temps, offrent des infrastructures utiles aux communautés pauvres. Les dimensions de genre de ces programmes sont discutées dans l'encadré ci-après.

¹ La flexibilité du marché du travail comprend la déréglementation des marchés du travail pour accroître la flexibilité du temps de travail ; l'embauche et le licenciement et rendre les salaires et les coûts de la main-d'œuvre plus sensibles aux pressions du marché ; l'affaiblissement des dispositions relatives à la sécurité de l'emploi et des systèmes d'allocation de chômage ; et l'introduction de politiques actives du marché du travail – programmes de formation, aide à la recherche d'emploi pour les travailleurs, subventions aux employeurs pour recruter des chômeurs de longue durée, et programmes spéciaux pour les jeunes qui sortent de l'école. Pour une étude complète de ce débat voir S. Cazes: Flexicurity in Europe: A short note on moving forward. Document présenté au dialogue tripartite de haut niveau sur le modèle social européen dans le contexte de la mondialisation. Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie 1-3 juillet 2008.

² Les facteurs liés à l'offre comprennent les variables démographiques telles que le sexe, l'âge, la fécondité, l'exode rural et les populations actives/inactives.

³ La demande sur le marché du travail est influencée notamment par la croissance sectorielle, les salaires, la promotion du secteur privé, l'investissement public, l'emploi formel/informel, l'expansion du commerce et l'IDE.

⁴ Les normes fondamentales du travail comprennent notamment (a) la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, (b) l'interdiction du travail forcé et l'abolition du travail des enfants et (c) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

⁵ Pour en savoir plus sur ce sujet, voir PB05 Intensité d'emploi de la croissance.

Genre et Programmes de garantie de l'emploi

Les programmes d'emploi public sont un moyen important pour traiter la pauvreté et stimuler une demande réelle, en garantissant des niveaux minimums de travail pour les pauvres. Le taux de participation des femmes aux programmes de garantie de l'emploi à travers le monde varie en raison d'un certain nombre de facteurs. Tout comme leur participation au marché du travail est subordonnée à des contraintes fondées sur le genre, telles que le travail de reproduction non rémunéré, les programmes de garantie le sont aussi. Les programmes d'emploi sont souvent liés à la construction d'infrastructures publiques telles que des routes, des écoles et des édifices communautaires, souvent un travail physiquement lourd qui peut être perçu comme un 'travail d'homme'. De telles perceptions sont indéfendables dans de nombreux contextes, étant donné que même là où des restrictions culturelles pèsent sur les femmes, celles-ci participent souvent à des travaux physiquement éprouvant. Cependant, il faut simultanément qu'il y ait une certaine sensibilité à la nature physique du travail, compte tenu, notamment, de la situation sanitaire médiocre des femmes dans certains contextes.

Les facteurs qui contribuent à la participation réussie des femmes à des programmes de travail sont, entre autres, le transport quotidien, en particulier vers des lieux de travail éloignés, et la disponibilité de gardes d'enfants. Cela peut comporter des coûts supplémentaires, mais ceux-ci sont souvent minimaux puisqu'on peut embaucher des femmes plus âgées pour s'occuper des jeunes enfants.

Les caractéristiques salariales des programmes de garantie déterminent aussi les taux de participation des femmes. Il est difficile d'établir un taux de rémunération qui encourage les pauvres et les femmes à participer, car les problèmes d'écart salarial et de discrimination salariale peuvent entrer en jeu. Néanmoins, si les salaires fixés sont trop élevés, la participation des hommes et des non-pauvres peut être prédominante. Certaines femmes peuvent préférer la rémunération à la pièce puisque cela leur donne une certaine flexibilité avec leurs tâches ménagères, tandis que d'autres peuvent préférer une rémunération quotidienne si le travail est particulièrement ardu et que leur rémunération à la pièce est faible. Le paiement en nourriture attire aussi beaucoup de femmes puisqu'elles sont chargées de l'approvisionnement alimentaire des ménages.

Un autre facteur déterminant de la participation des femmes est le critère d'admissibilité. Lorsque les programmes de garantie ciblent les chefs de famille ou lorsque seul un membre de la famille peut participer, les femmes peuvent être exclues ou s'auto-exclure. Quand les programmes ciblent directement les femmes, et quand les organisations communautaires jouent un rôle dans la sélection, les femmes ont souvent une plus grande chance d'être choisies.

Source :

G. Swamy : *Gender Dimensions of Public Employment Schemes*, World Bank, Gender and Development Group, Washington, D.C., Draft, 2003.

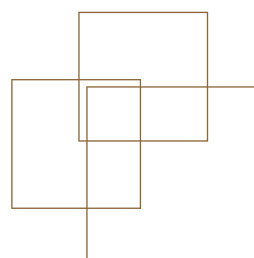
Secteur d'emploi
Bureau international du travail
 4 route des Morillons
 CH-1211 Geneva 22
 Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53

Fax : (+41 22) 799 75 62

Website : www.ilo/public/english/employment/empframe/practice/indes.html

Email : msu@ilo.org



Réponse aux crises et reconstruction

Cette note de synthèse commence par mettre en relief trois questions de genre reliées à la réponse aux crises et à la reconstruction. Puis, elle examine quatre thèmes généraux qui pourraient être inclus dans la formulation de politiques sensibles au genre.

Questions clés de l'égalité de genre

Dans cette sous-section, quatre questions clés relatives aux défis de l'emploi en période d'après-crise sont examinées.

Le travail décent est important en temps de crise. C'est un moyen puissant et éprouvé pour soustraire les personnes et les sociétés à la crise et les orienter vers le développement durable. Les emplois décents et stables n'offrent pas seulement un revenu aux personnes touchées par la crise, mais aussi la liberté, la sécurité, la dignité, l'estime de soi, l'espoir, et un engagement en faveur de la réconciliation et de la reconstruction de leurs communautés.

1. Les crises affectent différemment les femmes et les hommes

Les changements sociaux découlant de la guerre -y compris les déplacements- perturbent les rôles de genre normatifs, et peuvent affecter profondément les stratégies de subsistance des femmes et des hommes. Le conflit armé compromet la capacité d'un individu à gagner sa vie ; il a également pour effet de forcer les gens à acquérir de nouvelles compétences. Des données probantes, provenant du terrain, montrent que si le conflit peut permettre aux femmes d'accomplir des travaux autrefois considérés comme du domaine exclusif masculin, les hommes, en situation d'après conflit, se montrent moins flexibles à accepter des travaux traditionnellement féminins. Conséquence de la guerre, les modèles démographiques et les structures des ménages changent. La population mâle adulte baisse suite à la mobilisation de l'armée, aux migrations, aux handicaps ou aux décès. Le nombre des femmes chefs de famille augmente et les femmes deviennent les seules soutiens de famille et dispensatrices de soins.

Les crises affectent différemment les hommes et les femmes, les garçons et les filles, compte tenu des rôles différents que leur assigne la société. A ce titre, le genre est une dimension complexe, et cependant essentielle, de la résolution efficace des crises, du relèvement et du développement.

2. Questions de genre liées à l'accès et au contrôle des ressources

L'effet le plus frappant des catastrophes sur les femmes est la perte de ressources et la détérioration de leur statut économique. Les femmes aux marges de la survie, qui vivent en deçà du seuil de pauvreté avant, pendant et après les catastrophes naturelles, sont particulièrement vulnérables. Lors des catastrophes, les travailleuses indépendantes et à domicile perdent un espace de travail, des approvisionnements et d'autres actifs productifs (p. ex., des terres, des semences, du bétail et des outils). A cause de ces pertes, les micro entreprises sous-capitalisées et précaires, dont beaucoup sont dirigées par des femmes et des collectifs de femmes, sont vouées à l'échec.

Après une catastrophe naturelle, il est essentiel pour les hommes et les femmes, de gagner un revenu pour remplacer les récoltes, le bétail ou l'équipement perdus (recapitalisation). Toutefois, la responsabilité des femmes dans les travaux de reproduction, combinée à la fermeture des transports publics, des garderies et des hôpitaux, réduit leur capacité de travailler, d'être mobiles, et d'émigrer en dehors de la zone touchée pour gagner un revenu.

Les crises affectent différemment les femmes et les hommes. Une analyse de genre détaillée qui évalue soigneusement les rôles, les rapports, les besoins et les priorités doit être effectuée pour s'assurer que des programmes d'emploi et de réinsertion sensibles au genre sont mis en place.

Les ménages ne sont pas toujours des associations unitaires dans lesquelles les ressources sont réparties à parts égales. Des recherches sur la famine (une catastrophe à évolution lente) révèlent que la position de négociation des femmes dans le ménage faiblit à mesure que leurs biens s'épuisent, leurs activités génératrices de revenus sont réduites, elles sont moins mobiles, laissant une position plus forte aux hommes en situation de crise. Les droits au sein du ménage peuvent être contestés.

Traditionnellement, en situation d'après conflit, les hommes sont les principaux bénéficiaires de l'allocation des terres, du crédit et des programmes d'emplois formels. La réinsertion des ex-combattants dans la vie civile est considérée comme un important processus de stabilisation, mais la focalisation sur les hommes ex-combattants a des effets de distorsion sur le ménage et la communauté dans son ensemble. Le travail des femmes pour subvenir aux besoins de leur famille peut être sérieusement perturbé lorsque les hommes sont favorisés dans la reconstruction économique.¹ La focalisation sur les ex-combattants a des conséquences sur les hommes qui n'ont pas combattu. Le désintérêt à leur égard affecte leur bien-être, accroît la violence basée sur le genre, en particulier lorsque les femmes, font valoir leur droit de contrôle sur leur revenu.²

4. Les femmes jouent habituellement un rôle important en périodes de crise et de reconstruction

Les femmes se sont avérées plus proactives que les hommes en ce qui concerne l'atténuation des conditions dangereuses et la préparation des ménages ; elles prennent des mesures plus concrètes dans le foyer pour protéger les biens en cas de répliques de tremblement de terre ; elles font plus de bénévolat dans les programmes d'éducation et de préparation au niveau des quartiers et à l'école ; elles sont plus actives comme communicatrices en matière de catastrophes, évaluant et partageant des informations sur les risques à travers leurs réseaux sociaux élargis. Enfin, les femmes qui ne sont pas limitées par des responsabilités familiales s'impliquent dans la protection physique de leurs foyers et de leurs entreprises à travers, par exemple, la construction de digues et l'érection de mur de sacs de sable lors d'une inondation.

En général, les femmes parviennent efficacement à s'organiser en groupes et à apporter leurs contributions. En effet, malgré les obstacles culturels auxquels elles se heurtent dans certains contextes, elles sont membres du personnel et volontaires actives dans des programmes de secours essentiels pour les survivantes. D'autres réagissent de manière professionnelle, par exemple en travaillant pendant de longues heures pour aider des femmes battues qui sont affectées à la fois par les inondations et la violence domestique. Il est amplement démontré que les femmes participent à l'enlèvement des débris, au nettoyage et aux réparations pour aider à restaurer les maisons et les quartiers. Elles contribuent également aux activités de recherche et de sauvetage, à l'aide d'urgence aux blessés ; plusieurs cas ont été signalés de femmes apportant leur assistance bien avant l'arrivée des intervenants officiels.

Les femmes peuvent être le moteur du relèvement. Elles font preuve d'adaptabilité et d'ingéniosité dans des conditions extrêmes, d'autonomie et de volonté pour le travail communautaire proactif. Elles constituent le dernier filet de sécurité de la société.

Les femmes ont mis plus de temps à se relever de l'Ouragan Mitch

A la suite de l'Ouragan Mitch, les femmes qui ont des parcelles plus petites et moins d'accès aux services de vulgarisation et au crédit « s'étaient retirées » de la production agricole. Au pire des cas, la couche arable était complètement lessivée et remplacée par du sable et des pierres provenant des coulées de boue. Dans ces cas-là, les femmes qui sont moins mobiles que les hommes et qui sont socialement et culturellement contraintes de rester dans leur lieu d'origine, peuvent subir de plus grandes conséquences négatives que les hommes, qui semblent migrer hors de ces zones où la couche arable a subi des dommages.

3. Les crises peuvent changer les rôles de genre et offrir un créneau pour questionner les stéréotypes de genre

Généralement, en temps de crise les rôles de genre inégaux se modifient, les femmes et les hommes pouvant, dans leurs stratégies d'adaptation, s'extraire des rôles qui leur sont traditionnellement attribués par la société. Pendant que les femmes sont déplacées à l'intérieur de leur pays, l'exercice de métiers de la construction, de la mécanique et d'autres métiers « masculins », la création de petites entreprises, la contribution aux discussions sur la reconstruction, la formation, liés au fait qu'il n'y ait pas de rôles traditionnellement « masculins » et « féminins » en l'absence des hommes, les autonomisent en termes d'indépendance économique, de capacité en tant que soutiens de famille, de prise de décision et de position sociale. Les changements positifs des rôles de genre méritent d'être soutenus ; et, afin qu'ils se poursuivent durablement, les femmes ont besoin d'une aide au relèvement suffisante et réellement autonomisante.

Les études de cas font ressortir que les femmes appuient activement à l'organisation de célébrations collectives de survie qui renforcent la solidarité communautaire. Pour que les membres des communautés puissent comprendre la signification de la catastrophe, elles interprètent le phénomène sur le plan culturel, à travers le patchwork, la poésie et la musique. Elles ont démontré leur capacité à se mobiliser et à faire participer les communautés pour l'accès équitable aux travaux de construction après une catastrophe, les questions d'équité en matière de logement et, plus généralement, l'accès équitable aux ressources, aux aides et opportunités. L'emploi des femmes dans les domaines de l'éducation, de la santé et des services sociaux leur offre de grandes possibilités de réponse aux catastrophes. Les conseillères en santé mentale, les travailleuses luttant contre la violence en temps de crise, les institutrices et les préposées aux soins personnels dans les centres de soins infirmiers ou les centres de réadaptation pour les handicapés, passent directement dans le travail rémunéré de réponse en cas de catastrophe et reconstruction.

Formulation de politiques sensibles au genre

Traiter les inégalités de genre et des mesures d'appui qui autonomisent les femmes en situation de crise ou de post-crise requiert un effort combiné à long terme. Les politiques relatives à l'emploi et à la réinsertion devraient être systématiquement précédées par une évaluation des possibilités pour les femmes de retrouver leurs moyens de subsistance. Elles devraient soutenir leurs efforts de construction de nouvelles relations et de nouveaux systèmes de gouvernance pour promouvoir les droits des femmes.

Cette sous-section aborde cinq thèmes principaux qui pourraient informer le processus d'élaboration de politique pour une réponse à la crise et une reconstruction sensibles au genre.³

Il faudrait aider la communauté à réduire si possible la charge de travail et de soins au sein du ménage de sorte que les femmes et les hommes aient des chances égales de gagner leur vie grâce à un travail indépendant ou salarié dans le secteur privé ou public local. En outre, il conviendrait, du moins à court terme, d'aider les femmes à faire valoir leurs compétences dans des activités du secteur informel telles que la vente de denrées alimentaires ou le travail domestique.

A. Alléger la charge reproductive des femmes et leur faciliter l'accès à l'emploi

Dans l'aide apportée à la création de possibilités d'emploi durable au niveau local, on peut encourager l'égalité entre hommes et femmes en préconisant systématiquement la recherche du bien-être dans le ménage plutôt qu'en mettant l'accent sur l'acquisition d'avantages individuels. Cela signifie, par exemple, qu'il faudrait aider la communauté à réduire si possible la charge de travail et de soins au sein du ménage de sorte que les femmes et les hommes aient des chances égales de gagner leur vie grâce à un travail indépendant ou salarié dans le secteur privé ou public local. Des systèmes officiels ou non de garderies d'enfants et d'aide aux personnes âgées et handicapées du fait de la guerre peuvent être mis en place. Il convient d'apporter un soutien spécifique aux ménages dirigés par une femme et à ceux dans lesquels des personnes handicapées nécessitent des soins. En milieu rural, des programmes conçus à l'intention des femmes devraient les aider à accéder à la terre, leur permettre de bénéficier de nouveaux services d'information et de soutien dans le domaine agricole et d'acquérir des outils et des semences. Des mécanismes de soutien leur permettront également de suivre une formation et d'exercer un emploi en dehors du foyer. L'expérience montre qu'une formation assurée grâce à des programmes de microcrédit offre aux femmes des possibilités de trouver un emploi formel.

Les programmes d'emploi temporaire ou de travail contre rémunération doivent fournir rapidement les dividendes de la paix aux personnes visées, à savoir les jeunes à haut risque – hommes et femmes – et les personnes ayant des besoins urgents ou qui sont exposées à un risque élevé d'exploitation ou d'abus. En encourageant les femmes à participer à ces types de programmes, on leur permet de développer leurs compétences non traditionnelles recherchées sur le marché et, ultérieurement, de trouver des débouchés.

On peut les encourager au moyen de mesures pratiques, par exemple en mettant à leur disposition des garderies d'enfants ou en assurant leur déplacement dans des conditions de sécurité entre le domicile et le lieu de travail, etc. Etant donné que ces programmes ne fournissent que des emplois temporaires, il serait judicieux de protéger les femmes chefs de famille, tout en évitant de créer une situation où les hommes se sentiraient menacés ou exclus. Il conviendrait d'éviter également de retomber dans les stéréotypes du « travail masculin » et du « travail féminin », qui avaient cours avant le conflit. D'après les expériences de l'ONU au Rwanda et en Erythrée, les femmes ont acquis des compétences en matière de construction et ont bâti des garderies d'enfants, ce qui leur a fourni de nombreux emplois temporaires. Elles ont ainsi acquis les qualifications nécessaires pour être employées dans le secteur du bâtiment, traditionnellement réservé aux hommes. Les femmes libériennes réfugiées au Ghana et en Côte d'Ivoire ont acquis de nouvelles compétences en remettant en état des écoles, des latrines à fosse simple, des puits et d'autres bâtiments communautaires. Toutefois, en Erythrée, le secteur formel n'a pas reconnu ni utilisé les nouvelles compétences des femmes qui ont travaillé pendant le conflit, entre autres, comme mécaniciennes ou médecins aux pieds nus.

B. Inclure les femmes et les hommes sur un pied d'égalité dans la planification de la reconstruction

Pour s'assurer que les intérêts stratégiques des femmes sont représentés, les familiariser, ainsi que la société, à une pleine participation à la prise de décision, il est nécessaire de les inclure, sur un pied d'égalité avec les hommes, dans la planification de la reconstruction, dans les organismes de mise en œuvre et de suivi et dans les discussions. Il est aussi fondamental de veiller à ce que les implications de genre des crises soient pleinement prises en considération et reflétées dans la programmation. L'utilisation de l'analyse de genre, de statistiques ventilées par sexe et de méthodologies participatives à base communautaire, mettent en exergue les impacts distincts de la crise sur les femmes et les hommes et, soulignent les déséquilibres et les disparités d'antan qu'il faut corriger. Les planificateurs eux-mêmes doivent être formés aux questions de genre et à l'analyse de genre, surtout en référence à l'environnement affecté par la crise.

C. Mettre fin à la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes

En situation de crise, les femmes, par nécessité, ont pu transcender la ségrégation professionnelle fondée sur le genre. Après une crise, quelle qu'elle soit, il faudrait miser sur ce facteur. Par exemple, les programmes de développement de compétences ne devraient pas reverser dans les compétences féminines traditionnelles. Toute intervention devrait refléter les possibilités offertes par le marché du travail émergent, pour mettre à profit les changements qui se sont produits. L'appui devrait également cibler le nombre croissant de femmes, souvent invisibles, qui travaillent à domicile ou dans l'économie informelle en période de crise.

Bref, l'acquisition de nouvelles compétences et les programmes connexes devraient être conçus pour garantir l'accès des femmes aux possibilités de travail à tous les niveaux, y compris aux rôles de supervision et de gestion, et leur permettre d'accéder à un travail décent en dehors de leurs activités traditionnelles. La formation aux emplois non traditionnels pourrait être nécessaire pour permettre la participation des femmes à la reconstruction et aux bénéfices immédiats.

Soutenir les changements positifs des rôles de genre qui ont pu se produire implique aussi la participation des femmes à des programmes à forte intensité de main-d'œuvre. Les femmes peuvent et doivent contribuer à la reconstruction des installations communautaires et des maisons détruites lors d'un conflit ou par des catastrophes naturelles, en tant que participantes à part entière à la prise de décision, la planification et la mise en œuvre. Des horaires de travail flexibles, des garderies d'enfants et des services similaires facilitent la participation des femmes.

Les travaux à forte intensité d'emploi sont un moyen puissant pour créer des emplois d'urgence et injecter des liquidités dans l'économie après une crise, et les politiques qui tiennent compte du genre sont essentielles. Au Liberia, dans la période post-conflit, la réhabilitation des routes était une priorité majeure. Elle a permis de créer 21 mille emplois à court terme qui étaient fondés sur l'égalité de rémunération des femmes et des hommes, avec des femmes promues à des postes de direction.

Après une crise, les travaux à forte intensité d'emploi sont un moyen puissant pour créer des emplois d'urgence et injecter des liquidités dans l'économie. Une analyse rapide de l'impact genre de la crise dans la vie sociale et économique d'une communauté est un préalable à la conception de politiques pertinentes et sensibles au genre pour la création d'emplois d'urgence. Une telle analyse doit considérer toute redistribution des rôles productifs et reproductifs entre les hommes et les femmes, consécutive à la crise. Dans certains cas, par exemple, dans une situation d'après-conflit, de nombreux ménages peuvent être dirigés par des femmes qui doivent continuer d'exercer leur fonction habituelle de fourniture des soins et intensifier leur participation à des activités productives. Les changements peuvent survenir brusquement, nécessitant l'introduction de mesures d'urgence et la création d'un nombre important d'emplois qui peuvent correspondre au profil des femmes.

D. Promouvoir le dialogue social et mettre à profit le travail de groupes de femmes existants

Il est essentiel de promouvoir un large dialogue social afin de restaurer la confiance dans les institutions, faciliter la concertation entre différentes factions de la société (en particulier en cas de conflit armé), réorienter la dynamique sociale vers des objectifs constructifs, renforcer le sens de la propriété et de l'inclusion sociale des différents groupes et communautés affectés par les crises. Le dialogue doit inclure un large éventail d'organes de la société civile, y compris à la base. Les femmes doivent participer au dialogue social afin que la reconstruction et le relèvement reflètent leurs intérêts stratégiques et conduit la société à se familiariser à leur pleine participation à la prise de décision.

Il est important de mettre à profit le travail de groupes de femmes actifs pendant la crise, renforcer le travail des organisations féminines et les aider à apporter leurs voix dans la formulation de politiques nationales. Les partenariats peuvent s'étendre à divers groupes : associations de femmes travailleuses, groupes environnementaux, organisations de plaidoyer locales, ONG à dominance féminine et autres groupes de femmes communautaires.

E. Adopter une approche inclusive à base communautaire

Toute création d'emploi en réponse à une crise doit adopter une approche inclusive à base communautaire. La ségrégation entre les femmes et les hommes a pour effet de renforcer les suppositions de la vulnérabilité et la victimisation des femmes, de créer des conflits et la concurrence entre les sexes.

Toute réponse communautaire doit élargir les possibilités d'inclure les femmes dans la relance économique locale, en particulier le nombre accru de femmes qui sont chefs de ménage. Des conseils en petites et micro-entreprises, développement de coopératives, micro finance et autres services d'aide aux entreprises sont importants pour promouvoir la génération de revenu durable pour les femmes. Il faut aussi des investissements dans des projets promouvant le relèvement humain et social et augmentant les emplois pour les femmes dans les domaines des services éducatifs, sanitaires, sociaux et humains.

¹ L'expérience de l'ONU en Erythrée, par exemple, montre que les femmes ont perdu leur emploi ou qu'elles ont été réaffectées à des activités moins bien rémunérées dans un contexte où les possibilités d'emploi étaient peu nombreuses et où le relèvement économique était lent, tandis que les donateurs accordaient la priorité aux hommes ex-combattants pour les offres d'emploi.

² Cette section s'inspire de l'expérience du PNUD sur le terrain et d'une littérature considérable sur le genre et l'emploi, notamment Bannon et Correia, *The Other Half of Gender* (Banque mondiale, 2005) ; et les normes intégrées des Nations Unies en matière de DDR (<http://www.unddr.org/iddrs/>). Pour une définition complète de la violence fondée sur le sexe, voir Recommandation générale 19 du Comité CEDAW sur la violence à l'égard des femmes à <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom19>.

³ T. Tutnjevic: *Gender in Crisis Response: A guide to the gender-poverty-employment link*, OIT, Genève, 2003.

Secteur d'emploi
Bureau international du travail
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Suisse

Tél. : (+41 22) 799 68 53
Fax : (+41 22) 799 75 62
Website : www.ilo/public/english/employment/empframe/practice/indes.html
Email : msu@ilo.org

