

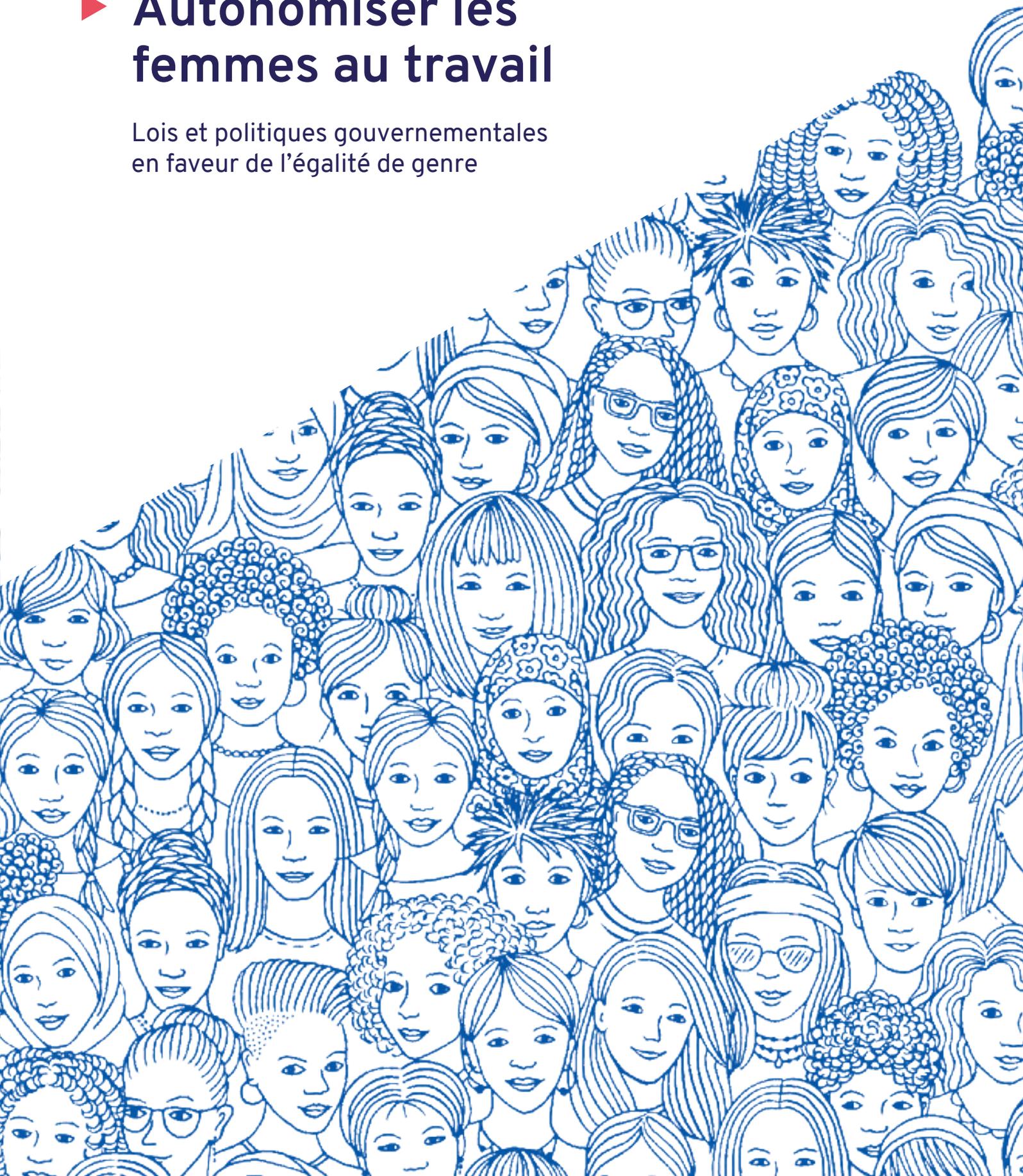
► Autonomiser les femmes au travail

Lois et politiques gouvernementales
en faveur de l'égalité de genre



► Autonomiser les femmes au travail

Lois et politiques gouvernementales en faveur de l'égalité de genre



Copyright © Organisation internationale du Travail 2021
Première édition 2021

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 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 Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@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. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN: 9789220342459 (Web PDF)

Egalement disponible en Anglais: *Empowering Women at Work – Government Laws and Policies for Gender Equality*, ISBN: 9789220342435 (Print), 9789220342442 (Web PDF), Genève, 2020

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Conception et mise en page par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

© Illustration de la couverture: Oliver Gantner

Table des matières

Remerciements	vi
Résumé d'orientation.....	vii
Liste des acronymes.....	ix
Introduction.....	1
PREMIÈRE PARTIE: ENTRÉE EN MATIÈRE: CADRES DIRECTEURS POUR LA FORMULATION DES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES VISANT À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE GENRE AU TRAVAIL.....	7
1.1 Instruments normatifs.....	7
1.2 Initiatives internationales	10
1.3 Cadres politiques du G7 et de l'UE	12
DEUXIÈME PARTIE PRENDRE DES MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL.....	17
<i>Plaidoyer pour l'égalité de genre au travail</i>	<i>17</i>
<i>Principales lois et politiques gouvernementales en faveur de l'égalité de genre au travail.....</i>	<i>18</i>
2.1 Parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale.....	19
2.1.1 Normes internationales du travail et autres instruments clés.....	21
2.1.2 Principes directeurs pour les gouvernements	22
2.1.3 Exemples de pratiques représentatives.....	24
2.1.4 Mesures politiques dans le contexte de la crise du COVID-19	29
2.2 Prévenir et mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail.....	31
2.2.1 Normes internationales du travail et autres instruments clés.....	32
2.2.2 Principes directeurs pour les gouvernements	33
2.2.3 Exemples de pratiques représentatives	42
2.2.4 Mesures politiques dans le contexte de la crise du COVID-19	50
2.3 Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage des responsabilités familiales	51
2.3.1 Normes internationales du travail et autres instruments clés.....	54
2.3.2 Principes directeurs pour les gouvernements	55
2.3.3 Exemples de pratiques représentatives	61
2.3.4 Mesures politiques dans le contexte de la crise du COVID-19	67
2.4 Soutenir la participation égale des femmes à la prise de décisions dans le monde du travail	72
2.4.1 Normes internationales du travail et autres instruments clés.....	74
2.4.2 Principes directeurs pour les gouvernements	74
2.4.3 Exemples de pratiques représentatives	79
2.4.4 Mesures politiques dans le contexte de la crise du COVID-19	84

2.5 Garantir un avenir du travail qui tienne compte des femmes	86
2.5.1 Normes internationales du travail et autres instruments clés.....	88
2.5.2 Principes directeurs pour les gouvernements	89
2.5.3 Exemples de pratiques représentatives.....	93
Conclusions	99
ANNEXE Principes de la Déclaration de l'OIT sur les multinationales.....	103
Notes de fin	107

Liste des figures

Figure 1. Part des femmes parmi les travailleurs en danger: perspectives par secteur. . . .	2
Figure 2. Incidence de l'égalité de genre sur le PIB par habitant, Union européenne	17
Figure 3. Écart salarial hommes-femmes dans les pays du G7 et certains pays de l'UE, par groupe de revenu, dernière année disponible	19
Figure 4. Part du travail de soin à autrui non rémunéré dans les pays du G7, selon le sexe, dernière année disponible	52
Figure 5. Ratios emploi-population des femmes et des hommes avec et sans enfants de 0 à 5 ans, pays du G7*, dernière année disponible	53
Figure 6. Pourcentage de femmes et d'hommes ayant de jeunes enfants qui font face à des conflits entre leurs obligations professionnelles et familiales.	68
Figure 7. Part mondiale de l'emploi par sexe, secteur et potentiel d'automatisation du secteur, dernière année disponible	86

Liste des tableaux

Tableau 1. Exemples de lois et de politiques par sujet et par localisation géographique. . . .	5
Tableau 2. Ratifications de certaines conventions de l'OIT relatives à l'égalité de genre et de la CEDAW, pays du G7.....	8
Tableau 3. Comment le rôle de l'employeur dans la lutte contre le harcèlement sexuel lié au travail est-il réglementé dans la législation? (pays du G7)	35
Tableau 4. Étendue de la protection juridique contre la violence dans le monde du travail, pays du G7	37
Tableau 5. Dispositions clés dans le cadre de l'application de la législation visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, pays du G7	39
Tableau 6. Principales dispositions relatives à l'orientation, la formation et la sensibilisation en lien avec la violence et le harcèlement dans le monde du travail, pays du G7.....	40
Tableau 7. Principales dispositions sur la violence domestique (VD) et le monde du travail, pays du G7	42
Tableau 8. Synthèse des dispositifs de congé rémunéré destinés aux parents, pays du G7	56
Tableau 9. Législations rendant obligatoires les dispositifs en faveur de l'allaitement, pays du G7.....	58

Tableau 10. Interventions politiques en soutien des travailleurs ayant des responsabilités de soin à autrui dans le contexte de la pandémie de COVID-19, pays du G7 et sélection de pays de l'UE (jusqu'au 30 juin 2020)	70
Tableau 11. Les femmes dans la prise de décisions dans les pays du G7, indicateurs clés, dernière année disponible	73
Tableau 12. Indicateurs clés de l'égalité de genre dans les TIC dans les pays du G7, dernière année disponible	87
Tableau 13. Directives pour l'autonomisation des femmes au travail	100

Liste des encadrés

Encadré 1. Appel à l'action: «Égalité de genre dans le cadre de l'intervention face au COVID-19 et du relèvement après la crise: le rôle du G7»	13
Encadré 2. Mesures anti-crise de soutien à l'emploi et au revenu des femmes	30
Encadré 3. Mesures de prévention et de protection des victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail	51
Encadré 4. Principes élémentaires de régimes de congés adaptés aux activités de soin à autrui et garantissant l'égalité entre hommes et femmes	57
Encadré 5. Principales recommandations d'ONU Femmes à l'endroit des gouvernements afin de soutenir l'entrepreneuriat féminin dans la perspective d'une reprise inclusive, tenant compte des considérations de genre	78
Encadré 6. Mesures de protection et de soutien en faveur des PME et de l'entrepreneuriat féminin en période de crise	85

Remerciements

Le présent document a été élaboré par l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans le cadre du programme WE EMPOWER – G7 financé par l'Union européenne et mis en œuvre conjointement par l'entité des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) et l'OIT. WE EMPOWER – G7 organise des dialogues multipartites dans les pays du G7 et dans l'UE afin de partager connaissances, expériences, bonnes pratiques et enseignements. Ce projet est guidé par les Principes d'autonomisation des femmes (WEPs) ainsi que par les normes internationales du travail relatives à l'égalité entre hommes et femmes et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les EMN). Pour en savoir plus, consultez [la page Web de l'OIT consacrée au projet](#).

Ce rapport technique a été rédigé sous la direction technique et la coordination générale de Laura Addati et Annie van Klaveren, spécialistes de l'OIT au sein de l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises (MULTI) du Département des entreprises de l'OIT. Angela Goulovitch (consultante de l'OIT) a procédé à la rédaction de l'avant-projet. Camilla Bober, Rana Alotaibi et Sombul Munshi ont complété les recherches en leur qualité de stagiaires de l'OIT. Le rapport a été révisé par Vic van Vuuren, Githa Roelans, Emanuela Pozzan, Valentina Beghini, Umberto Cattaneo, Katherine Gilchrist et Léna Chiaravalli (OIT). Particulièrement appréciés, leurs apports et contributions ont ainsi permis d'enrichir encore le rapport.

Clause de non-responsabilité

La présente publication a été produite avec le généreux soutien financier de l'Union européenne. Le contenu ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne, de l'OIT et de ses mandants, d'ONU Femmes, des Nations Unies ou de ses États membres.

Résumé d'orientation

L'année 2020 restera gravée dans les mémoires. Partout dans le monde, des dirigeants et des militants des droits des femmes s'apprêtaient à organiser des événements en commémoration d'innovations passées décisives sur les plans juridique et politique, qui ont permis de consolider les droits des femmes en tant que droits humains fondamentaux dans le droit international, et notamment le 25e anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (DPAB) ¹. Mais la pandémie de COVID-19 est venue interrompre cette dynamique pour plonger le monde dans une crise sans précédent, affectant les domaines de la santé, de l'économie, de l'emploi et du soin à autrui.

Depuis 1995, l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail a connu quelques améliorations encourageantes, mais ces réalisations sont restées modestes ². La crise du COVID-19 porte atteinte à ces progrès fragiles, acquis au prix de grands efforts. Les femmes et les filles sont confrontées à de graves difficultés, notamment des taux plus élevés de pauvreté et de perte d'emploi, une augmentation du travail de soin non rémunéré et une exposition accrue à la discrimination et à la violence.

Jusqu'à présent, l'égalité entre hommes et femmes n'a été concrétisée dans aucun pays, pas même parmi ceux des pays du Groupe des 7 (G7) où les revenus sont les plus élevés. En l'absence d'action transformatrice à la mesure de l'étendue des défis à relever, l'impact dévastateur et à long terme de la pandémie compromettra sérieusement la réalisation de l'Agenda 2030 du développement durable adopté en 2015, qui constitue le cadre multilatéral de développement le plus complet.

Nombre d'instruments normatifs, déclarations, initiatives et cadres internationaux et régionaux continuent de servir de référence pour promouvoir l'égalité de genre et atteindre les objectifs de développement durable (ODD). Il est impératif que les gouvernements renouvellent leurs engagements et agissent de toute urgence et de manière décisive pour inverser ces tendances défavorables et reprendre les efforts destinés à bâtir un avenir meilleur pour les femmes au travail.

Ce document examine la façon dont les gouvernements peuvent concevoir et mettre en œuvre des politiques favorisant un avenir du travail qui, par sa conception même, tienne compte de la dimension de genre et qui soit ancré dans les principes de justice sociale et de travail décent. Il se concentre sur cinq thématiques clés qui permettraient aux politiques gouvernementales d'inverser l'effet régressif de la crise et de redynamiser les progrès en faveur des ODD:

- ▶ parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale;

- ▶ prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail;
- ▶ créer un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes comme pour les hommes;
- ▶ promouvoir la représentation égale des femmes aux postes de direction dans le monde du travail;
- ▶ investir dans un avenir du travail qui tienne compte des femmes.

La **première partie** propose un aperçu des cadres servant à orienter les politiques gouvernementales en vue de promouvoir l'égalité de genre dans le monde du travail. Elle comprend une introduction aux principaux instruments normatifs ainsi qu'un bref résumé des normes internationales du travail qui sous-tendent le rôle de premier plan des gouvernements, en collaboration avec d'autres parties prenantes, dans la quête de l'égalité de genre et de l'autonomisation économique des femmes à l'horizon 2030.

La **deuxième partie** présente les arguments en faveur de l'action gouvernementale, tant du point de vue économique que des droits, en tenant compte également de la crise du COVID-19. Elle donne un aperçu des tendances du marché du travail et des politiques actuelles, en se concentrant sur la situation dans les pays du G7. Ce volet du document propose en outre des orientations politiques fondées sur les cadres normatifs de l'OIT et des données actualisées sur ce qui est efficace ou non. Il présente du reste 44 exemples de politiques tirées de l'expérience de pays du G7, de l'UE et de certains pays parmi les mieux classés dans les groupes de revenus équivalents. L'objectif est d'inciter à l'action en présentant diverses mesures prises par les gouvernements en vue de réaliser l'égalité de genre au travail, à court et à moyen terme.

Bien que les nombreux exemples ainsi présentés soient encourageants, des efforts généraux immédiats et porteurs de transformation sont nécessaires, en particulier dans le contexte des réponses politiques apportées face au COVID-19 et du redressement d'après-crise.

Le présent document s'inscrit dans le cadre du projet UE, ONU Femmes et OIT «Promouvoir une conduite responsable des entreprises dans les pays du G7 pour l'autonomisation économique des femmes au travail» (WE EMPOWER – G7), projet qui vise à soutenir une croissance économique durable, inclusive et équitable en favorisant l'autonomisation économique des femmes dans les secteurs public et privé des pays du G7. C'est pourquoi le présent rapport s'intéresse tout particulièrement aux politiques gouvernementales déployées dans les pays du G7 et de l'UE afin d'ouvrir la voie et accélérer les progrès en matière d'égalité de genre au travail en ces temps agités.

Liste des acronymes

AGNU	Assemblée générale des Nations Unies
ASG	pratiques d'achat sensible au genre
CE	Commission européenne
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
COVID-19	maladie à coronavirus 2019
CSI	Confédération syndicale internationale
Déclaration de l'OIT sur les EMN	«Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale» de l'OIT
DPAB	Déclaration et Programme d'action de Beijing
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'homme
EIGE	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
EPIC	Coalition internationale sur la rémunération égale
EPPE	éducation et protection de la petite enfance
G20	Groupe des 20
G7	Groupe des 7
GAP III	nouveau Plan d'action de l'UE sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans l'action extérieure de l'UE 2021-2025
GEAC	Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes (Gender Equality Advisory Council)
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HS	harcèlement sexuel
IWPR	Institute for Women's Policy Research
MIG SCORE	Modèle d'égalité de genre
MPME	micro, petites et moyennes entreprises

OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectifs de développement durable
OE	organisations d'entreprises et d'employeurs
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	organisation non gouvernementale
OSCE	Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe
PIB	produit intérieur brut
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PME	petites et moyennes entreprises
Principes directeurs des NU	Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
SST	sécurité et santé au travail
STEM	sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
TIC	technologies de l'information et de la communication
UE	Union européenne
UIP	Union interparlementaire
USD	dollar des États-Unis / dollar É.-U.
VD	violence domestique
VHLG	violence et harcèlement fondés sur le genre
W7	Women 7
WE EMPOWER – G7	projet de l'UE, d'ONU Femmes et de l'OIT «Promouvoir une conduite responsable des entreprises dans les pays du G7 pour l'autonomisation économique des femmes au travail»
WED	Développement de l'entrepreneuriat féminin

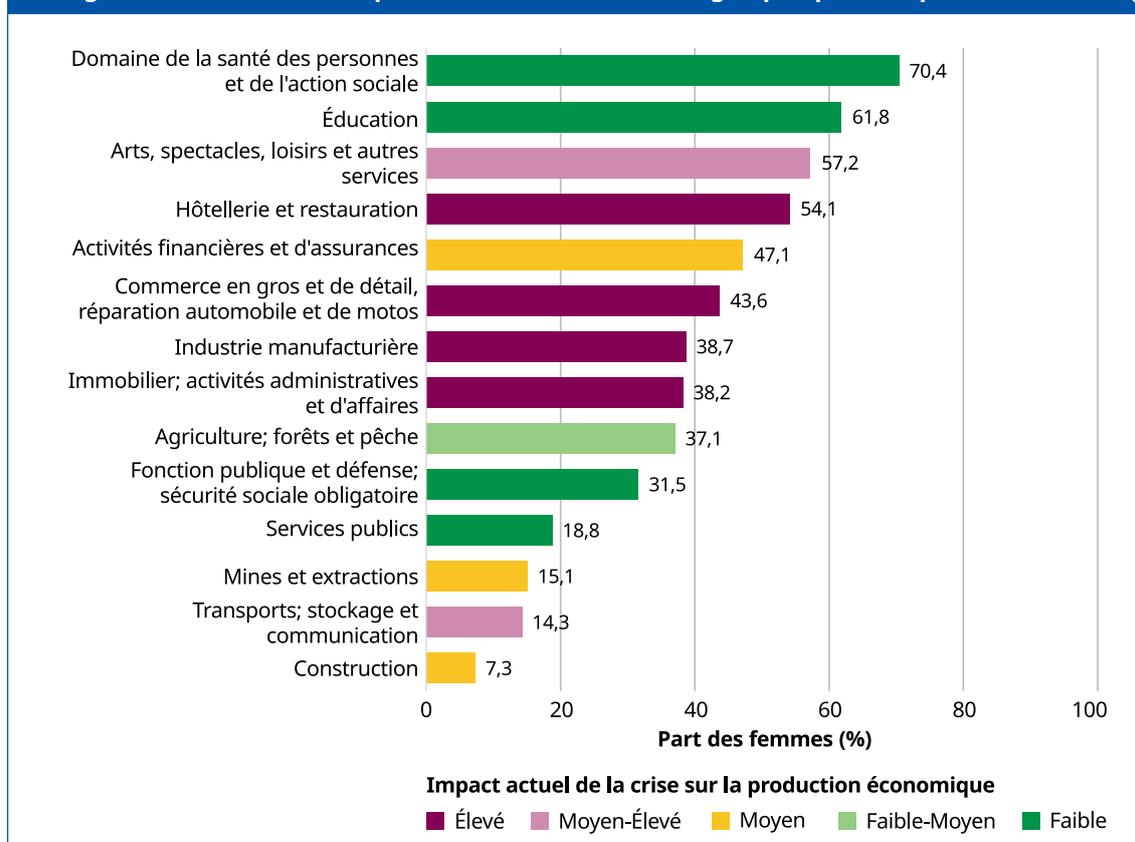
Introduction

Avant même la survenance de la pandémie de COVID-19, les progrès en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail avaient cessé et, dans certains cas, s'étaient même inversés. Depuis plus de vingt ans, les écarts entre hommes et femmes mesurés sur les indicateurs du marché du travail ne s'étaient pas resserrés de façon significative³. Au moment de la finalisation de cette publication (octobre 2020), les gouvernements du monde entier œuvrent à l'élaboration de réponses politiques en vue de faire face à cette pandémie de santé publique mondiale sans précédent, qui s'est rapidement transformée en une crise affectant les économies et les marchés du travail, et provoquant des perturbations sociales qui menacent les moyens de subsistance et le bien-être à long terme de millions de personnes⁴. Les conclusions préliminaires montrent que la pandémie amplifie les inégalités entre les genres, creusant encore davantage les écarts qui existaient déjà et posant une menace sérieuse pour la réalisation des ODD, en particulier l'ODD 5 sur l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes et l'ODD 8 sur le travail décent⁵.

Les femmes sont touchées par l'épidémie de façon disproportionnée, et de multiples manières. Avant la pandémie, 1,3 milliard de femmes (44,3 pour cent) dans le monde étaient occupées, contre 2 milliards d'hommes (70 pour cent)⁶. En 2020, 527 millions de femmes, représentant 41 pour cent de la part totale des femmes occupées, étaient en situation d'emploi dans des secteurs particulièrement exposés à un risque d'impact grave du COVID-19 en termes de pertes d'emplois et de réduction des heures de travail, contre 35 pour cent dans le cas de l'emploi total masculin⁷. Cela suggère que l'emploi des femmes sera probablement plus durement touché par la crise actuelle que celui des hommes. Dans les pays à revenu élevé, y compris les pays membres du G7 et de l'UE, la part des femmes employées dans les secteurs à risque élevé est de 40 pour cent, ce qui représente 104 millions de femmes (67 millions dans les pays du G7)⁸. L'analyse sectorielle de l'OIT révèle une surreprésentation des femmes dans les secteurs à haut risque comme les arts, les spectacles et les loisirs (illustrés en rose clair à la figure 1), ainsi que dans les services d'hôtellerie et de restauration. Dans d'autres secteurs à risque, comme le commerce en gros et de détail, l'industrie manufacturière, l'immobilier et les activités administratives et d'affaires, les femmes occupent un pourcentage élevé d'emplois (figure 1).

Les femmes sont également au cœur de la réponse à la crise. À l'échelle mondiale, elles représentent plus de 70 pour cent de la main-d'œuvre dans les secteurs de la santé et de l'action sociale (voir la figure 1) ainsi que dans les services de restauration; elles représentent également les bénévoles non rémunérées qui participent à la réponse aux crises au sein de leur communauté. Elles sont toutes des travailleurs essentiels, qui risquent leur santé et leur sécurité pour sauver des vies et rétablir des conditions de bonne santé durant cette crise.

► Figure 1. Part des femmes parmi les travailleurs en danger: perspectives par secteur



Source: auteurs, sur la base de l'Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Seconde édition (7 avril 2020).

La crise affecte également les femmes en raison des problèmes préexistants d'inégalités, de déficits de travail décent et de discrimination. Les femmes dont les revenus et l'épargne sont limités, les migrantes et celles qui occupent des emplois précaires, qui travaillent en tant que petits entrepreneurs ou dans l'économie informelle, n'ont généralement pas accès à la protection sociale et de l'emploi et sont les plus lourdement touchées sur le plan économique. Près de 1,6 milliard de travailleurs de l'économie informelle, représentant 76 pour cent de l'emploi informel dans le monde, sont fortement affectés par la crise actuelle, ils sont confrontés à des pertes de revenus substantielles et sombrent davantage dans la pauvreté. Dans cette catégorie, les femmes sont surreprésentées⁹.

L'absence de cadres adéquats d'équité salariale, de systèmes de protection sociale et de politiques en matière de soin à autrui exacerbe la vulnérabilité des familles de travailleurs à la crise. Partout dans le monde avant la pandémie de COVID-19, la rémunération des femmes était déjà inférieure à celle des hommes pour un travail de valeur égale, elles étaient sous-représentées dans les professions à haut salaire et les postes de direction et réalisaient plus des trois quarts de l'ensemble du travail non rémunéré de soin à autrui¹⁰. Ces disparités persistantes entre les hommes et les femmes se sont considérablement accentuées. Les femmes sont plus susceptibles d'avoir cessé ou réduit leur participation au travail rémunéré afin de s'occuper de leurs enfants déscolarisés (plus de 1,4 milliard –

soit 84,8 pour cent – dans 172 pays)¹¹, des personnes âgées et des parents malades et se consacrer aux travaux ménagers de façon intensive. Dans certains pays, la proportion de femmes quittant la population active est nettement supérieure à celle des hommes en raison des effets à long terme de la crise et de l'absence de solutions de garde d'enfants¹². Cette situation risque de creuser encore davantage les disparités salariales¹³.

La violence et le harcèlement sont encore une réalité pour de nombreuses femmes dans le monde du travail, qui dépasse le lieu de travail physique et s'étend jusque dans le monde numérique¹⁴. Les confinements nationaux à travers le monde exposent également les femmes à un risque accru de violence domestique; des pics alarmants de violence domestique ont en effet été signalés dans de nombreux pays depuis le début de l'épidémie de COVID-19¹⁵.

L'ampleur de ces défis sans précédents souligne la nécessité pour les gouvernements, les travailleurs et les employeurs de renouveler leur engagement en faveur de l'égalité de genre au travail. Il faut agir de toute urgence pour assurer une réponse à la crise du COVID-19 et un redressement centrés sur l'humain, afin de construire une meilleure «normalité», en s'attaquant aux injustices entre les femmes et les hommes et en répondant aux défis posés par le changement climatique et les transitions numériques et démographiques¹⁶. Ces politiques ne sont pas un luxe que l'on ne peut s'offrir qu'en temps de prospérité, elles sont au cœur-même des interventions de gestion de crise et de redressement.

L'OIT fournit des outils et des ressources qui peuvent aider les gouvernements à prioriser l'égalité de genre au travail dans la période d'incertitude que nous traversons. Les normes internationales du travail constituent une base solide pour les politiques gouvernementales¹⁷. La recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, par exemple, appelle à l'inclusion d'une perspective d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités de conception, d'exécution, de suivi et d'évaluation mises en œuvre dans le cadre de la réponse aux crises¹⁸. Le dialogue social – la consultation et la collaboration entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs ainsi que leurs représentants – est essentiel pour assurer l'efficacité et la pérennité des interventions. Ce point est souligné dans le cadre politique intégré de l'OIT pour affronter la crise du COVID-19, qui met en lumière le dialogue social comme gage de solutions durables.

Sur cette toile de fond, la réalisation de l'autonomisation économique des femmes et de l'égalité de genre au travail exigera des politiques encore plus coordonnées, proactives et transformatrices de la part des diverses parties prenantes mondiales – les gouvernements, le secteur privé, y compris les organisations d'entreprises et d'employeurs (OE), les syndicats et la société civile. La politique gouvernementale joue notamment un rôle central dans la création d'un environnement propice permettant aux femmes de jouir des droits et des protections dont elles ont besoin afin de participer et s'épanouir de façon significative au sein de l'économie. Ces politiques devraient compléter et stimuler des changements parallèles au sein de nos sociétés: surmonter les stéréotypes de genre, parvenir à une répartition égale du travail de soin non rémunéré, établir une culture de tolérance zéro face

à la violence et au harcèlement fondés sur le genre, soutenir les entreprises appartenant à des femmes et l'entrepreneuriat féminin, et promouvoir le leadership des femmes et leur participation à la prise de décisions dans le monde du travail.

Le présent rapport est scindé en deux volets. La première partie présente un aperçu des instruments normatifs destinés à guider les gouvernements dans l'introduction de cadres actuels concernant l'égalité entre hommes et femmes, y compris en temps de crise. La deuxième partie présente les arguments en faveur de la promotion de l'égalité de genre, tant du point de vue économique que des droits. Elle propose également certaines illustrations des efforts législatifs et politiques entrepris en vue de promouvoir l'autonomisation économique des femmes dans des domaines clés: parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale; prévenir et éliminer la violence et le harcèlement au travail; promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage des responsabilités familiales; promouvoir les femmes à des postes de direction dans le monde du travail; et garantir un avenir du travail qui tienne compte des femmes.

Cet ensemble de lignes directrices et d'exemples de lois et de politiques publiques, préparé dans le cadre du projet UE, ONU Femmes et OIT [«Promouvoir une conduite responsable des entreprises dans les pays du G7 pour l'autonomisation économique des femmes au travail» \(WE EMPOWER – G7\)](#), fait partie d'une série de publications illustrant des pratiques déployées par les principales parties prenantes en vue de promouvoir l'égalité de genre au travail. Ce projet vise à soutenir une croissance économique durable, inclusive et équitable en favorisant l'autonomisation économique des femmes dans les secteurs public et privé des pays du G7.

Méthodologie

Le présent rapport s'inspire de nombreuses sources. Il s'appuie sur des recherches menées par l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Commission européenne, le Conseil de l'Europe, Eurostat, le G7, l'OCDE, ONU Femmes et d'autres organisations.

Les politiques gouvernementales retenues dans le présent document ont été sélectionnées compte tenu de leur nature transformatrice et reproductible, de leur incidence positive sur l'égalité hommes-femmes, lorsque celle-ci a été évaluée, et de leur alignement sur les principes contenus dans les normes internationales du travail et d'autres cadres normatifs. Le document s'efforce également de mettre en évidence certaines réponses politiques intégrant la dimension de genre face à la crise du COVID-19, en lien avec les sujets traités.

Outre les exercices de cartographie et les bonnes pratiques élaborés dans le cadre du programme WE EMPOWER-G7, l'examen a fait le point sur les récents rapports accessibles au public, décrivant les bonnes pratiques en matière d'égalité de genre au travail, pertinentes pour les gouvernements, en mettant l'accent sur les pays du G7, les pays de l'UE et une sélection de pays parmi les mieux classés au sein des groupes de revenus équivalents.

L'étude menée ne prétend pas couvrir l'ensemble des pratiques exemplaires et prometteuses. L'impact des politiques présentées n'a pas pu être établi systématiquement, en particulier lorsque les initiatives avaient été mises en œuvre récemment ou si aucune évaluation d'impact n'était accessible. Quoi qu'il en soit, il s'agit avant tout de proposer des suggestions qui pourront être adaptées par un large éventail de gouvernements en fonction de leurs circonstances particulières, y compris dans le contexte de la crise du COVID-19. Le tableau 1 classe les 44 pratiques illustrées dans le présent rapport, par sujet et par localisation géographique.

► **Tableau 1. Exemples de lois et de politiques par sujet et par localisation géographique**

Thème	Pays ou autre niveau géographique	Nombre total de lois et de politiques
Salaires égaux pour un travail de valeur égale	<ul style="list-style-type: none"> • France • Islande • Espagne • Suède • Suisse • Royaume-Uni 	6
Violence et harcèlement dans le monde du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Union européenne • Australie • Canada • Finlande • France • Allemagne • Japon • Pays-Bas • Espagne (2) 	10
Conciliation vie professionnelle/vie privée	<ul style="list-style-type: none"> • Autriche • Danemark • France (2) • Allemagne (2) • Pays-Bas • Norvège • Espagne • Royaume-Uni (2) 	11
Les femmes décisionnaires dans le monde du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Australie • Canada • France (2) • Allemagne • Italie • Suède • États-Unis 	8
Garantir un avenir du travail qui tienne compte des femmes	<ul style="list-style-type: none"> • G20 • Belgique • Canada (2) • Danemark • Estonie • Allemagne • Japon • États-Unis 	9
Total		44



PREMIÈRE PARTIE:

ENTRÉE EN MATIÈRE: CADRES DIRECTEURS POUR LA FORMULATION DES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES VISANT À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE GENRE AU TRAVAIL

Les gouvernements aspirant à promouvoir l'égalité de genre dans le monde du travail ont diverses ressources à leur disposition, parmi lesquelles des instruments normatifs et des initiatives internationales. Les instruments normatifs tirent leur autorité universelle du processus par lequel ils ont été élaborés. Les normes internationales du travail et autres instruments normatifs de l'OIT sont adoptés par la Conférence internationale du Travail, qui se compose de délégués représentant les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour chacun des 187 États membres de l'OIT. En ce qui concerne l'ONU, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) constitue le traité international le plus pertinent en ce qui a trait à l'égalité de genre. Les initiatives internationales et les autres cadres politiques, quant à eux, facilitent la mise en œuvre des instruments normatifs internationaux et des objectifs fixés en créant des opportunités permettant aux parties prenantes de s'engager sur des sujets spécifiques.

1.1 Instruments normatifs

Les instruments normatifs définissent les objectifs généraux de l'égalité de genre, identifient les obstacles auxquels il convient de remédier et préconisent une approche systémique de la lutte contre la discrimination fondée sur le genre. Dans le monde du travail, il s'agit principalement des conventions et recommandations de l'OIT. Quoique s'adressant principalement aux gouvernements, ces conventions et recommandations peuvent également s'avérer utiles dans le cadre de la formulation des politiques des entreprises et d'autres instruments normatifs et initiatives y font référence, ce qui contribue à normaliser et à coordonner les approches. D'autres instruments normatifs – notamment la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les EMN) – traitent directement des gouvernements et des entreprises et renvoient aux conventions et recommandations dans le cadre d'aspects particuliers de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Conventions et recommandations de l'OIT sur l'égalité de genre au travail

De nombreuses conventions et recommandations de l'OIT définissent des **normes internationales du travail relatives à l'égalité de genre au travail**. Il s'agit notamment de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la recommandation (n° 90); la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la recommandation (n° 111); la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 165); la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la recommandation (n° 191); la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (n° 201); et plus récemment, la convention sur la violence et le harcèlement (n° 190), 2019, et la recommandation (n° 206). La perspective sexospécifique est intégrée dans de nombreux autres instruments de l'OIT sur le temps de travail, le travail à temps partiel, le travail à domicile, la sécurité sociale, et la sécurité et la santé au travail. Les conventions sont des traités internationaux, ouverts à la ratification par les États membres, qui ont alors l'obligation de les transposer en droit national et de se soumettre à un contrôle international afin de garantir qu'ils appliquent les dispositions des conventions ratifiées, dans leur législation comme dans la pratique.

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

Adoptée en 1979 par 189 États parties, la CEDAW constitue le plus important traité relatif aux droits de l'homme pour les femmes. Elle énonce les obligations d'éliminer la discrimination et de parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme. Il est important de noter que la CEDAW couvre non seulement les lois discriminatoires, mais aussi les pratiques et les coutumes discriminatoires, et ne concerne pas uniquement l'action du gouvernement mais aussi sa responsabilité afin de remédier aux pratiques discriminatoires des acteurs privés à l'égard des femmes.

► **Tableau 2. Ratifications de certaines conventions de l'OIT relatives à l'égalité de genre et de la CEDAW, pays du G7**

Pays	Convention no 100	Convention no 111	Convention no 156	Convention no 183	Convention no 189	Convention no 190	CEDAW
Allemagne	1956	1961	–	–	2013	–	1985
Canada	1972	1964	–	–	–	–	1981
États-Unis	–	–	–	–	–	–	1980*
France	1953	1981	1989	–	–	–	1983
Italie	1956	1963	–	2001	2013	–	1985
Japon	1967	–	1995	–	–	–	1985
Royaume-Uni	1971	1999	–	–	–	–	1986

Note: * Signée non ratifiée.

Sources: NORMLEX OIT, [Ratification par convention](#); Nations Unies, Collection des Traités, [8. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#); HCDH, [Status of Ratification in Interactive Dashboard](#), tous consultés le 15 octobre 2020.

La convention couvre à la fois les droits civils et politiques (droit de vote, droit de participer à la vie publique, droit d'acquérir, de modifier ou de conserver sa nationalité, l'égalité devant la loi et la liberté de circulation) et les droits économiques, sociaux et culturels (droit à l'éducation, au travail, à la santé, à la propriété et au crédit financier)¹⁹.

Aucun des pays du G7 n'a ratifié la totalité des instruments normatifs internationaux pertinents en matière d'égalité de genre, bien que cela ne signifie pas que les pays concernés n'ont pas adopté de législation dans le droit fil de ces instruments.

Déclaration de l'OIT pour l'avenir du travail

En juin 2019, la Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. La Déclaration appelle à «parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds, en procédant régulièrement à une évaluation des progrès accomplis, qui:

- ▶ permette l'égalité de chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement, y compris l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale;
- ▶ favorise un partage plus équilibré des responsabilités familiales;
- ▶ offre la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en permettant aux travailleurs et aux employeurs de trouver des solutions, par exemple l'aménagement du temps de travail, qui tiennent compte de leurs besoins et avantages respectifs; et
- ▶ encourage les investissements dans l'économie du soin²⁰.»

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

En vertu de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998, les États membres sont tenus de respecter et promouvoir les principes et droits dans quatre catégories, qu'ils aient ou non ratifié les conventions relatives: liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition du travail des enfants, égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

À ce jour, 173 pays ont ratifié la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et 175 pays ont ratifié la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession). Les conventions nos 156 et 183 ont quant à elles été ratifiées par 45 et 38 pays, respectivement (voir le tableau 2 sur les ratifications dans les pays du G7)²¹.

Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN)

À travers sa Déclaration sur les EMN, adoptée en 1977 et révisée à plusieurs reprises, la dernière fois en 2017, l'OIT promeut une conduite responsable des entreprises, y compris en favorisant l'égalité de genre dans le monde du travail. Cette déclaration constitue le seul

instrument mondial dans ce domaine ayant été élaboré et adopté par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs du monde entier.

Les principes de la déclaration s'adressent aux entreprises multinationales et nationales, aux gouvernements des pays d'origine et d'accueil, ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Les domaines couverts incluent l'emploi, la formation, les conditions de vie et de travail, les relations industrielles et les politiques générales. Tous ses principes s'appuient sur les normes internationales du travail et, à ce titre, comprennent un certain nombre de recommandations qui sont directement ou indirectement liées à l'égalité de genre ²². Une synthèse des principes de la Déclaration sur les EMN à l'endroit des gouvernements et des entreprises est proposée à l'annexe 1.

1.2 Initiatives internationales

Toutes les initiatives internationales reconnaissent l'importance de promouvoir l'égalité de genre en tant que contribution dont les entreprises peuvent et doivent s'acquitter en faveur du développement économique et social et du respect des droits de l'homme. Parmi les initiatives les plus importantes en matière d'égalité de genre figurent l'Agenda 2030 du développement durable, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing pour l'égalité, le développement et la paix et la Coalition internationale sur la rémunération égale (EPIC).

L'Agenda 2030 du développement durable

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé Agenda 2030, définit des objectifs (ODD) qui permettront de sortir une grande partie de l'humanité de la pauvreté tout en protégeant les droits de l'homme et la planète. L'égalité de genre et l'autonomisation des femmes font partie intégrante de la réalisation des 17 ODD. Les ODD «visent à réaliser les droits de l'homme pour tous, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles». Certains sont particulièrement pertinents en vue d'atteindre l'autonomisation économique des femmes et l'égalité de genre au travail:

- ▶ L'ODD 3 - Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
- ▶ L'ODD 4 - Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- ▶ L'ODD 5 - Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles
- ▶ L'ODD 8 - Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
- ▶ L'ODD 10 - Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre
- ▶ L'ODD 17 - Promouvoir la justice et la paix à travers la mise en œuvre des ODD.

Le travail décent pour les femmes contribue non seulement à faire que la pauvreté appartienne au passé, mais aussi à assurer l'éducation, la paix et la sécurité, ainsi que la sécurité alimentaire, la nutrition et la santé des enfants et de tous les membres du foyer ²³.

La Déclaration et le Programme d'action de Beijing pour l'égalité, le développement et la paix (DPAB)

En 1995, la quatrième Conférence mondiale sur les femmes a adopté le [DPAB](#), un programme international global et visionnaire pour l'autonomisation des femmes. Il réaffirme le principe fondamental selon lequel les droits fondamentaux des femmes et des fillettes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits universels de la personne. En tant que programme d'action, le DPAB cherche à promouvoir et à protéger la pleine jouissance, par les femmes, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales tout au long de leur vie. Le DPAB aborde douze domaines critiques qui exigent une action spécifique en vue d'assurer la promotion des femmes:

- ▶ Les femmes et la pauvreté (A)
- ▶ Éducation et formation des femmes (B)
- ▶ Les femmes et la santé (C)
- ▶ La violence à l'égard des femmes (D)
- ▶ Les femmes et les conflits armés (E)
- ▶ Les femmes et l'économie (F)
- ▶ Les femmes et la prise de décisions (G)
- ▶ Mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion des femmes (H)
- ▶ Les droits fondamentaux des femmes (I)
- ▶ Les femmes et les médias (J)
- ▶ Les femmes et l'environnement (K)
- ▶ La petite fille (L).

Un rapport de 2020 du Secrétaire général de l'ONU pour marquer le 25e anniversaire de la mise en œuvre du DPAB souligne que *«les États ont continué de prendre des mesures dans de nombreux domaines qui sont essentiels pour faire progresser l'égalité des genres et la réalisation des droits fondamentaux des femmes et des filles. Cependant, il faut encore des politiques axées sur la transformation qui pourront conduire à des changements accélérés et irréversibles à grande échelle. Les actions menées, les investissements consentis ou l'application du principe de responsabilité n'ont pas été à la hauteur des engagements pris ²⁴.»* Le rapport précise qu'une série d'actions, à la fois immédiates et plus systémiques et de plus long terme, est nécessaire pour accélérer les progrès.

La Coalition internationale sur la rémunération égale (EPIC)

La [Coalition internationale sur la rémunération égale](#) (EPIC) est une initiative conduite par des parties prenantes qui se sont engagées à réduire l'écart de rémunération entre les

sexes et à faire de l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale une réalité. Emmenée par l'OIT, ONU Femmes et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la Coalition interagit avec les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, le secteur privé, la société civile et les milieux universitaires afin d'accélérer la réduction de l'écart de rémunération entre les genres et la réalisation de l'équité salariale.

L'EPIC offre une plateforme permettant aux gouvernements membres d'échanger des informations sur la législation et les mesures proactives en vue de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes; échanger des méthodologies, des analyses et des outils pour mesurer cet écart salarial entre les genres; et rejoindre un réseau d'organisations et de décideurs engagés en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail ²⁵. L'OIT, ONU Femmes et l'OCDE tirent parti de leur expertise et de leur pouvoir fédérateur pour mobiliser des ressources en vue de relever ce défi. L'EPIC a développé un réseau d'experts dans le domaine de l'égalité de rémunération et propose des possibilités d'apprendre et de fournir des informations d'un point de vue personnalisé. Les gouvernements actuels du G7 et de l'UE membres de l'EPIC comprennent l'Allemagne, le Canada, la France, l'Italie, le Portugal et le Royaume-Uni ²⁶.

En 2019, l'Assemblée générale des Nations Unies (AGNU) a créé la Journée internationale de l'égalité de rémunération qui sera commémorée le 18 septembre de chaque année ²⁷. Elle a été [célébrée pour la première fois](#) en 2020. L'AGNU a fait part d'une profonde préoccupation quant à la lenteur des progrès en faveur de l'autonomisation économique des femmes, quant à la sous-évaluation du travail traditionnellement accompli par les femmes et quant aux difficultés rencontrées dans la lutte contre les inégalités salariales. L'AGNU a appelé à des mesures en vue d'atteindre l'objectif de rémunération égale pour un travail de valeur égale pour toutes et tous et a encouragé l'ensemble des parties prenantes à continuer de soutenir cet objectif.

1.3 Cadres politiques du G7 et de l'UE

Le G7 et l'UE ont tous deux favorisé un dialogue continu, souvent tripartite, adopté des cadres politiques et lancé des appels à l'action dans le but d'accélérer les progrès vers l'égalité de genre dans le monde du travail.

Recommandations du G7 sur l'égalité de genre au travail

Le Groupe des 7 (G7), en combinant les normes et objectifs internationaux avec le dialogue social et économique, met en lumière le lien entre l'égalité de genre et une prospérité accrue ²⁸. À Taormina en 2017, le G7 a présenté aux côtés de Women 7 (W7) ²⁹ une série de recommandations à l'intention des différentes parties – des plans d'action efficaces pour la pleine reconnaissance des effets bénéfiques de l'activité des femmes sur le lieu de travail – attirant l'attention sur les incidences négatives du travail de soin non rémunéré,

de la violence, des stéréotypes et du manque de représentation des femmes en matière de prise de décisions sur les questions d'égalité de genre au travail ³⁰.

Le Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEAC), créé durant la présidence canadienne du G7 en 2018 et confirmé lors de la présidence française du G7 en 2019, a publié *des Recommandations en vue de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des filles et des femmes et un Appel à l'Action*. Le GEAC a appelé les dirigeants du G7 et d'autres pays à s'engager, à travers le «Partenariat de Biarritz», à adopter et à mettre en œuvre des cadres législatifs progressifs pour l'égalité femmes-hommes, en s'inspirant de ses recommandations. Il appelle en particulier les dirigeants à: (1) mettre fin à la violence basée sur le genre; (2) assurer éducation et santé équitable et de qualité; (3) promouvoir l'autonomisation économique; et (4) assurer l'égalité complète entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques ³¹. En conséquence, les dirigeants du G7 ont adopté en 2019 la *Déclaration de Paris* sur l'égalité entre les femmes et les hommes, soulignant que l'autonomisation économique des femmes est essentielle à la réalisation des droits des femmes et de l'égalité avec les hommes. L'amélioration de l'accès des femmes et des filles à une éducation, un enseignement et une formation professionnelle de qualité contribue à l'autonomisation économique des femmes et à la croissance économique ³².

Le Communiqué du G7 Social de juin 2019 a appelé à une approche tripartite (impliquant les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs) aux fins d'identifier les écueils sur le marché à l'origine d'une ségrégation fondée sur le genre au travail; accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration et les postes de direction et renforcer l'entrepreneuriat des femmes; investir dans le développement des compétences et l'éducation dans tous les domaines (en particulier les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques [disciplines STEM]); établir un meilleur partage des activités de soin entre hommes et femmes; et combler les écarts entre les genres en matière d'emploi, de rémunération (surtout après congé) et de participation sur le lieu de travail ³³. Pour assurer le succès de ces mesures tangibles dans les secteurs public et privé, le G7 recommande en outre des évaluations publiques, en amont et en aval, dans un souci de transparence et de progression vers l'autonomisation économique des femmes et la coopération internationale.

Encadré 1. Appel à l'action: «Égalité de genre dans le cadre de l'intervention face au COVID-19 et du relèvement après la crise: le rôle du G7»

Le 12 mai 2020, l'Union européenne, ONU Femmes et l'OIT ont invité des ministres, des dirigeants et dirigeantes d'entreprise, des représentants d'associations d'entreprises, d'organisations syndicales, de la société civile et des milieux universitaires à participer à une [table ronde virtuelle de haut niveau](#) intitulée «Gender Equality and COVID-19 Crisis Response and Recovery: The G7's Role» (Égalité de genre dans le cadre de l'intervention face au COVID-19 et du relèvement après la crise: le rôle du G7). Les objectifs étaient les suivants: (1) souligner l'importance de l'autonomisation économique des femmes pour le G7, en s'appuyant sur les recommandations des précédents [sommets des dirigeants du G7 et des conseils consultatifs sur l'égalité des sexes des gouvernements canadien et français](#); (2) échanger des points de vue sur la manière dont le Covid-19 a eu des répercussions sur les femmes dans le monde du travail ainsi que sur le rôle clé des acteurs du G7 dans l'intervention immédiate face au Covid-19 et le relèvement à long terme après la crise.

Ces échanges ont abouti à un Appel à l'action à l'endroit des États membres du G7, afin de promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes dans le cadre de l'intervention face au Covid et le relèvement après la crise:

1. Collecter et communiquer des statistiques intersectorielles sur le genre et des données ventilées par sexe, âge et race afin d'informer les plans d'intervention et de relèvement.
2. Assurer un niveau équitable de représentation, de participation et de leadership des femmes dans la planification des interventions et la prise de décisions en matière de COVID-19 dans les secteurs public et privé, afin que les politiques d'intervention et de relèvement soient efficaces, inclusives et adaptées aux besoins de toutes et de tous, femmes, hommes, filles et garçons, en particulier les personnes issues de milieux marginalisés et minoritaires.
3. Concevoir et mettre en œuvre des interventions face à la crise qui tiennent compte des questions d'égalité entre les sexes, alignées sur les normes internationales du travail et les approches intersectorielles, ainsi que des solutions à long terme et des plans de relance pour surmonter les nouvelles difficultés que posent les mutations du monde du travail.
4. Élaborer des lois tenant compte des questions d'égalité entre les sexes et investir dans une protection sociale universelle.
5. Atténuer l'impact de la pandémie sur les entreprises et l'emploi, grâce à des mesures adaptées et tenant compte des questions d'égalité entre les sexes pour que puissent en bénéficier les micro, petites et moyennes entreprises détenues par des femmes, notamment dans le cadre des chaînes d'approvisionnement, ainsi que les secteurs durement touchés et les professions où les femmes sont surreprésentées.
6. Prévoir des mesures efficaces en vue de prévenir et de combattre la discrimination et la violence à l'égard des femmes et des filles liées au travail, garantir l'accès des femmes à la justice et allouer des ressources suffisantes dans les plans nationaux de lutte contre la COVID-19 dans le but de réduire les risques de violence domestique et d'«aplatir la courbe» de ce fléau.
7. Veiller à ce que les plans de relance économique et sociale reconnaissent et valorisent les travaux domestiques et les services de soin non rémunérés, fournir un niveau adéquat de services de garde d'enfants et autres services de soin, et soutenir des politiques favorables à la famille qui incitent les hommes et les partenaires domestiques à partager équitablement les responsabilités des services de soin et de travaux domestiques non rémunérés.
8. Veiller à ce que l'égalité entre femmes et hommes soit au cœur de l'apprentissage et du développement des compétences pendant les phases d'intervention et de relèvement.
9. Inviter les entreprises à signer et à mettre en œuvre les principes d'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles – WEPs) qui encouragent une conduite responsable des entreprises.
10. Encourager les acteurs financiers à exploiter le potentiel des marchés des capitaux et des mouvements de ressources pour orienter les entreprises vers une conduite responsable et favoriser des cultures d'entreprise inclusives.

Source: WE EMPOWER - G7, 2020. [Appel en faveur de l'action des acteurs du G7. Les dirigeants recommandent des actions clés en matière d'égalité entre femmes et hommes dans le cadre de l'intervention face à la COVID-19 et du relèvement après la crise.](#)

Les cadres de l'Union européenne

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des valeurs fondamentales des cadres juridiques de l'UE, ancrée dans les traités, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et le Socle européen des droits sociaux. Sur la question de l'égalité femmes-hommes, la législation européenne est particulièrement riche, notamment en ce qui concerne le lieu de travail; elle aborde des questions telles que le congé de maternité et parental, l'égalité de chance et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de profession, y compris l'égalité de rémunération, la sécurité sociale, les conditions de travail et le harcèlement; ainsi que l'égalité de chance pour les travailleurs indépendants, y compris

l'accès aux prestations de congé de maternité³⁴. En juin 2019, le Parlement européen a adopté une directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants, qui fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant et étend les dispositions actuelles sur les aménagements flexibles du travail aux travailleurs ayant des enfants en bas âge et autres aidants³⁵.

La Commission européenne (CE) a pris des engagements audacieux et établi des plans ambitieux en vue de promouvoir l'égalité femmes-hommes ainsi que l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines politiques. Sa stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-25 a pour objectifs principaux: en finir avec la violence sexiste; bousculer les stéréotypes sexistes; combler les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail; parvenir à une participation égale dans les différents secteurs de l'économie; remédier à l'écart de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes; combler l'écart entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales et parvenir à un équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décisions et la politique. L'un des objectifs prioritaires de la stratégie concerne l'établissement de mesures contraignantes en matière de transparence salariale³⁶. Récemment, l'UE a également relancé ses plans visant à promouvoir l'adoption de la directive sur la présence des femmes dans les conseils des sociétés, proposée par la CE en 2012³⁷. La proposition fixe un objectif d'au moins 40 pour cent des membres du sexe sous-représenté parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés européennes privées et publiques cotées en bourse.

En novembre 2020, la Commission européenne et le Haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité ont présenté le nouveau Plan d'action de l'UE sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans l'action extérieure de l'UE 2021-2025 (GAP III). Le plan vise à promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes à travers toutes les actions extérieures de l'UE. Le GAP III fournit à l'UE un cadre politique avec cinq piliers d'action pour accélérer les progrès vers le respect des engagements internationaux et un monde dans lequel chacun a l'espace pour s'épanouir. Il fait de la promotion de l'égalité femmes-hommes une priorité de toutes les politiques et actions extérieures; propose une feuille de route pour travailler avec les parties prenantes aux niveaux national, régional et multilatéral; intensifie l'action dans les domaines thématiques stratégiques; demande aux institutions de montrer l'exemple et assure la transparence des résultats³⁸.

Fondé en 2006, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) assure un suivi de la progression des pays de l'UE vers la pleine réalisation de l'égalité de genre et la concrétisation des objectifs fixés. Il classe les pays de l'UE en termes d'égalité de genre dans les domaines de la santé, du travail, de l'argent, du savoir, du pouvoir et du temps. Bien qu'elles ne soient pas incluses quantitativement dans les scores finals, l'intersectionnalité et la violence sont également analysées. Selon les données les plus récentes (2017), l'Union européenne obtient une moyenne de 67,4 pour cent en ce qui concerne la condition des femmes. Individuellement, les pays de l'UE et du G7 ont obtenu les scores suivants: France (74,6 pour cent), Royaume-Uni (72,2 pour cent), Allemagne (66,9 pour cent) et Italie (63 pour cent)³⁹.



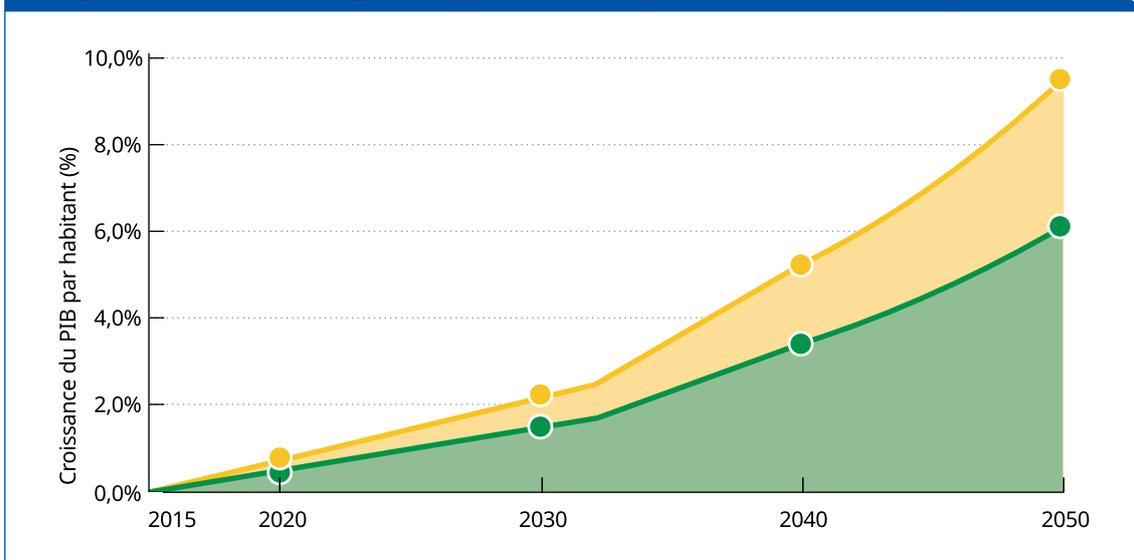
DEUXIÈME PARTIE

PRENDRE DES MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Plaidoyer pour l'égalité de genre au travail

Les instruments et cadres internationaux, ainsi que les législations nationales, sont essentiels à la réalisation de l'égalité de genre au travail et de l'autonomisation économique des femmes. Remédier aux inégalités de genre est non seulement une fin légitime en soi, mais aussi un moyen essentiel de parvenir à une plus large croissance économique et à la justice sociale qui s'accompagne d'importantes retombées économiques. Selon les estimations de l'EIGE, l'amélioration de l'égalité femmes-hommes au sein de l'UE conduirait à une augmentation du PIB par habitant de 6,1 à 9,6 pour cent, soit un montant total de 1 950 à 3 150 milliards d'euros, et permettrait de créer jusqu'à 10,5 millions d'emplois supplémentaires d'ici à 2050¹. Quelque 70 pour cent de ces emplois seraient occupés par des femmes. Ces efforts peuvent donc avoir un impact important sur la réduction de la pauvreté, qui touche davantage les femmes en raison de leur taux d'emploi plus faible et de leurs perspectives salariales moins favorables.

► Figure 2. Incidence de l'égalité de genre sur le PIB par habitant, Union européenne



Note: l'incidence d'une progression plus lente en matière d'égalité de genre est représentée par le trait vert tandis que le trait orange reflète l'incidence d'une progression plus rapide.

Sources: EIGE, [Economic case for gender equality in the EU](#), consulté le 15 octobre 2020.

Parvenir à l'égalité de genre au travail et récolter les bénéfices sociaux et économiques qui en découlent exige des efforts conscients, proactifs et concertés de la part de toutes les parties prenantes. En consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, les organisations de femmes et d'autres partenaires clés, les gouvernements ont un rôle déterminant à jouer pour faire de l'égalité de genre au travail une réalité. Ils peuvent notamment catalyser ou compléter des initiatives pour l'autonomisation économique des femmes en adoptant des lois et des politiques prospectives, tenant compte des implications de l'avenir du travail pour l'égalité femmes-hommes, et qui améliorent l'accès des femmes au marché du travail, éliminent les stéréotypes de genre, garantissent un salaire égal pour un travail de valeur égale, luttent contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, favorisent un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tout un chacun et, enfin, appuient la participation et la représentation pleines et réelles des femmes en matière décisionnelle.

Afin de donner corps aux engagements pris au titre de l'Agenda 2030 du développement durable, du DPAB et de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019), la crise du COVID-19 exige la mise en œuvre d'un ensemble de politiques et de mesures intégrées, inclusives et transformatrices, fondées sur les normes internationales du travail pertinentes. À court terme, les réponses politiques apportées face au COVID-19 devraient être conçues pour atténuer les conséquences négatives de la crise pour les femmes et les autres groupes vulnérables. Toute intervention gouvernementale de réponse en situation de crise devrait être conçue, mise en œuvre, suivie et évaluée en tenant compte de la dimension de genre, conformément au cadre établi par les quatre piliers politiques de la réponse politique intégrée de l'OIT à la pandémie de COVID-19:

- ▶ **Pilier 1:** Stimuler l'économie et l'emploi.
- ▶ **Pilier 2:** Soutenir les entreprises, les emplois et les revenus.
- ▶ **Pilier 3:** Protéger les personnes qui travaillent durant le confinement et au moment du redémarrage des économies.
- ▶ **Pilier 4:** Recourir au dialogue social pour trouver des solutions.

À plus long terme, il s'agit de construire une meilleure «normalité», dans laquelle l'égalité de genre soit érigée au rang de norme.

Principales lois et politiques gouvernementales en faveur de l'égalité de genre au travail

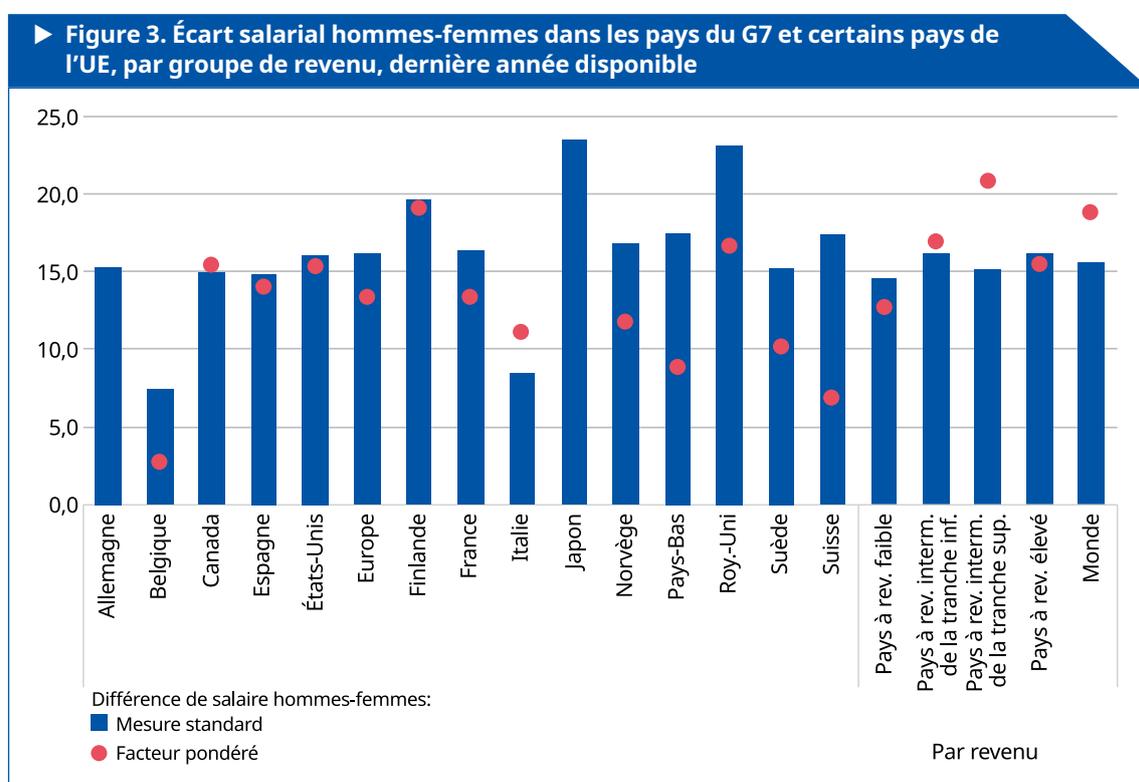
En s'appuyant sur les normes internationales du travail pertinentes qui concernent les gouvernements, la présente section explique les mesures qui peuvent être prises afin de favoriser l'engagement et l'action en faveur de l'égalité de genre, illustrées au moyen d'exemples de politiques publiques. L'égalité femmes-hommes repose sur cinq dimensions clés:

- ▶ parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale;

- ▶ prévenir et mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- ▶ promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage des responsabilités familiales;
- ▶ favoriser la participation et la représentation pleines et réelles des femmes en matière décisionnelle dans le monde du travail;
- ▶ bâtir un avenir du travail qui tienne compte des femmes comme des hommes.

2.1 Parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale

La réalisation de l'égalité de genre et de l'autonomisation économique des femmes au travail exige que le travail accompli par des femmes soit valorisé au même titre que celui des hommes. En dépit d'une généralisation du soutien mondial au principe d'égalité salariale, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se maintient à environ 20 pour cent au niveau mondial ². Selon les données les plus récentes de l'OIT, fondées sur une méthodologie de calcul des écarts de rémunération nouvelle et plus robuste (à savoir «l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes», qui vise à prendre en compte certaines des causes sous-jacentes de ces écarts), les disparités salariales entre les genres dans les pays du G7 oscillent entre 11,0 en Italie et 23,5 au Japon ³. L'écart salarial moyen au sein de l'UE est de 13,3 pour cent.



Sources: OIT, 2018. [Rapport mondial sur les salaires 2018/2019](#); pour l'Allemagne et le Japon, OCDE, 2020, [Écart salarial femmes-hommes \(indicateur\)](#), consulté le 16 octobre 2020.

Selon le Rapport mondial sur les salaires de l'OIT 2018/19, l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les pays à revenu élevé est plus important encore pour les travailleuses hautement qualifiées qui évoluent en haut de l'échelle des salaires⁴. En moyenne, l'éducation n'apparaît pas comme une cause importante expliquant ces écarts. En effet, à profession égale, les femmes sont systématiquement moins rémunérées que les hommes, et ce même lorsqu'elles sont au moins autant, voire plus instruites que leurs homologues masculins. Une proportion importante de l'écart salarial femmes-hommes entre les régions demeure inexpliquée, en particulier dans les pays à revenu élevé.

Les facteurs inexpliqués peuvent inclure la ségrégation professionnelle (y compris les déséquilibres entre les genres au niveau des postes de direction, ou ségrégation verticale), la sous-évaluation du travail des femmes dans les secteurs fortement féminisés, la «pénalisation de la maternité» face à l'emploi quand les hommes bénéficient d'une «prime pour les pères» (qui renvoie à l'incidence distincte de la parentalité sur la rémunération des femmes et des hommes), et les différences en matière de participation au travail salarié⁵. En Europe, par exemple, l'emploi dans une entreprise où la main-d'œuvre est majoritairement féminine peut entraîner une pénalité salariale de 14,7 pour cent par rapport à une entreprise tout aussi productive mais où prédomine une main-d'œuvre masculine⁶. L'éducation, la communication, l'adoption des textes législatifs et réglementaires voulus et la formulation d'une politique publique qui se répercute sur le secteur privé sont autant de vecteurs grâce auxquels il est possible de commencer à remédier à la discrimination ainsi qu'aux préjugés conscients et inconscients quant au rôle des femmes dans la société.

La sous-évaluation du travail de soin à autrui rémunéré joue également un rôle majeur dans la perpétuation des écarts de rémunération entre les genres. Les femmes représentent les deux tiers de la main-d'œuvre dans l'industrie mondiale du soin, où d'autres groupes vulnérables à la discrimination sont également représentés de manière disproportionnée⁷. Aux États-Unis, 52 pour cent des femmes qui effectuent des soins à domicile et plus de 40 pour cent des employées des établissements de soins sont considérées comme étant en situation de pauvreté ou de quasi-pauvreté. Les femmes noires représentent 29 pour cent de toutes les femmes qui travaillent dans des établissements de soins⁸, les migrantes étant aussi largement représentées.

Le fait de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'accompagne de bénéfices économiques et sociaux importants, y compris «d'un taux d'activité supérieur des femmes, d'un accroissement du nombre de créatrices d'entreprise et d'une progression des femmes vers des postes plus qualifiés et mieux rémunérés»⁹. Le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale s'accompagne également d'effets intergénérationnels positifs compte tenu de l'importance des revenus des femmes pour le bien-être des ménages. Rien qu'aux États-Unis, si le pays parvenait à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le taux de pauvreté des enfants dont les mères travaillent diminuerait de près de 50 pour cent et profiterait ainsi à plus de 25 pour cent des enfants, créant ainsi une société plus équitable¹⁰.

2.1.1 Normes internationales du travail et autres instruments clés

Le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale est consacré par la convention n° 100, 1951. Non seulement les hommes et les femmes doivent recevoir une rémunération égale pour un travail identique ou similaire, mais aussi pour des travaux qui, bien que différents, sont de valeur égale sur la base de critères objectifs tels que les compétences, les conditions de travail, les responsabilités et les efforts consentis. En vertu de la convention, la rémunération ne se limite pas à la rémunération de base ou au salaire reçu par le travailleur mais inclut aussi toute autre forme d'indemnisation, telle que les primes, les options sur actions ou le paiement des heures supplémentaires ¹¹.

La convention n° 111 et la recommandation n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, énoncent également les principes de l'égalité de chance et de traitement dans le monde du travail, y compris en ce qui concerne la rémunération pour un travail de valeur égale.

Alors que 173 pays ont ratifié la convention n° 100 de l'OIT, seuls 86 pays, dont la France, l'Allemagne, l'Italie et le Royaume-Uni parmi les pays du G7, ont adopté des lois donnant pleinement effet au principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale ¹². La mise en œuvre de ce principe en droit et dans la pratique reste difficile en raison d'un manque de compréhension de la portée et de l'application du concept de «travail de valeur égale».

Concrétiser l'équité salariale impose de reconnaître la réalité des identités intersectionnelles d'un individu et aller au-delà du concept binaire de l'égalité de genre pour s'attaquer aux formes multiples de discrimination fondées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, le statut VIH réel ou supposé ou d'autres problèmes de santé, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, les responsabilités familiales, le handicap, l'âge et la nationalité ¹³.

Des instruments internationaux tels que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) de 1966 et la CEDAW de 1979 reconnaissent l'égalité de rémunération comme un droit de la personne. L'égalité de rémunération est aussi une importante composante de l'Agenda 2030, étant une caractéristique centrale de l'ODD 8, et notamment la cible 8.5 qui vise «d'ici à 2030, [à] parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale» ¹⁴.

Le principe de rémunération égale pour un même travail ou un travail de valeur égale est un principe fondamental de l'UE défini dans le traité instituant la CEE en 1957. Ce principe a été mis en œuvre dans la Directive 75/117/CEE sur l'égalité de rémunération, qui fut ensuite remplacée par la Directive 2006/54/CE (refonte). En outre, des normes juridiques relatives à l'égalité de rémunération ont été établies par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) ¹⁵.

2.1.2 Principes directeurs pour les gouvernements

En favorisant un marché du travail inclusif et transparent et en créant «une force motrice en faveur des normes d'égalité de genre»¹⁶, une approche législative globale et efficace peut avoir un impact positif sur l'élimination des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les moyens de promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en tant que moteur de l'autonomisation économique des femmes sont les suivants:

1. assurer l'égalité de chance et de traitement au travail pour toutes et tous;
2. établir et appliquer le droit à «un salaire égal pour un travail de valeur égale»;
3. promouvoir le dialogue social et la négociation collective;
4. établir et mettre en œuvre la transparence salariale;
5. fixer un salaire minimum approprié et inclusif.

Assurer l'égalité de chance et de traitement au travail pour toutes et tous

Des cadres législatifs clairs qui instaurent une situation équitable peuvent garantir l'égalité de chance de tous les travailleurs en matière d'accès, de maintien et de progression sur le marché du travail, et assurer une protection contre toutes les formes intersectionnelles de discrimination directe et indirecte. Il ne suffit pas d'abroger les lois discriminatoires, comme celles qui restreignent l'accès des femmes à certains secteurs et professions, et de rendre illégales les pratiques discriminatoires. Un cadre juridique solide doit également inclure des mesures d'action proactives ou de discrimination positive (par exemple, des cibles ou des systèmes de quotas) visant à remédier aux désavantages et à permettre aux membres des groupes sous-représentés d'accéder plus rapidement à l'emploi, à l'éducation, à la formation, à la promotion, à la représentation et à la prise de décisions¹⁷.

Établir et appliquer le droit à «un salaire égal pour un travail de valeur égale»

Pour donner effet aux dispositions de la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951, il est nécessaire que les lois et règlements nationaux, les mécanismes de fixation des salaires et les conventions collectives, ou une combinaison de ces mesures, promeuvent le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale, et pas uniquement pour un «même travail». Dans la pratique, cela implique de recueillir des données comparables et fiables sur les salaires, ventilées par genre, et de comparer non seulement le travail identique ou similaire, mais aussi les emplois de tout autre nature, qui sont néanmoins de valeur égale. La rémunération en question devrait inclure tous les émoluments directs et indirects, en espèces ou en nature¹⁸.

Cette approche est essentielle pour s'attaquer à la ségrégation professionnelle. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois des secteurs de l'éducation, de la santé et du travail social, qui sont moins valorisés que des emplois de valeur égale occupés par des hommes dans des secteurs à prédominance masculine liés aux STEM.

Une formation et des orientations pratiques sur l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans la législation et les pratiques nationales sont également essentielles pour aider les instances nationales chargées des questions d'égalité, les institutions de fixation des salaires, les partenaires sociaux et les entreprises à élaborer des politiques nationales et du lieu de travail et à négocier des dispositions relatives à l'égalité de rémunération dans les conventions collectives.

Promouvoir le dialogue social et la négociation collective

Les conventions nos 100 et 111 soulignent toutes deux l'importance du tripartisme, énonçant des exigences claires en matière de coopération et de consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs afin d'assurer la mise en œuvre effective des droits à l'égalité entre hommes et femmes¹⁹. Le dialogue social et les conventions collectives qui s'attaquent résolument aux inégalités peuvent constituer un mécanisme efficace pour combler les écarts salariaux entre les genres²⁰. Ces procédures sont particulièrement aptes à promouvoir des systèmes d'emploi inclusifs et égalitaires hommes/femmes lorsque de telles négociations sont coordonnées et menées aux niveaux national ou sectoriel²¹. Veiller à l'existence d'une convention collective couvrant les travailleurs des tranches salariales les plus basses peut également concourir à une réduction de l'écart de rémunération hommes-femmes, en particulier dans les professions ou les secteurs à dominance féminine²².

Établir et mettre en œuvre la transparence salariale

Les politiques de transparence salariale jouent un rôle important en vue de l'application effective du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Dans de nombreux pays, le principe est appliqué lorsqu'un employé se plaint de discrimination salariale sur la base d'informations communiquées par un collègue mieux rémunéré pour un travail comparable. Certaines politiques de transparence salariale donnent aux individus le droit de demander les informations nécessaires aux fins de soumettre leur plainte, ou permettent aux partenaires sociaux et aux organismes gouvernementaux d'ouvrir des enquêtes²³.

Également, lorsque des politiques de transparence salariale sont en place, les employeurs peuvent être amenés à devoir mesurer et rendre compte de leurs résultats vis-à-vis de l'objectif de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Outre les implications pour l'image publique de l'entreprise, ces politiques permettent aux femmes et aux hommes de tenir compte de son niveau d'équité salariale dans la sélection d'un employeur potentiel, ce qui incite les entreprises à remédier aux éventuels écarts afin d'attirer des talents divers. Une étude récente de *Harvard Business Review* indique que lorsque la loi impose aux entreprises de faire état des écarts de rémunération entre hommes et femmes en leur sein, ces disparités tendent à s'atténuer. Elle montre également que la transparence salariale améliore la parité hommes-femmes au sein de l'entreprise ainsi que le nombre de femmes promues à des postes plus élevés²⁴.

La proportion d'entreprises publiant des informations sur les écarts de rémunération varie considérablement entre les pays du G7, allant de 78 pour cent au Royaume-Uni à 50 pour cent en Italie, 21 pour cent en France, 7 pour cent au Canada et en Allemagne, et 2 pour cent au Japon et aux États-Unis ²⁵. Le fait de codifier l'importance de la transparence dans la pratique des entreprises peut révéler comment les entreprises partagent l'information publiquement et favorise la communication au sujet des efforts visant à promouvoir l'équité de genre.

Les évaluations des emplois neutres du point de vue du genre, établissant des méthodes robustes et cohérentes pour évaluer la valeur de différents emplois sans aucun parti pris fondé sur le genre, sont un élément important de la démarche de mesure et de suivi de l'écart salarial hommes-femmes. Ces évaluations constituent un moyen relativement objectif d'évaluer la comparabilité des emplois en tenant compte d'une variété de facteurs dans différents emplois, tels que les connaissances professionnelles, les compétences en communication, l'effort physique ou le niveau de responsabilité induit ²⁶.

Fixer un salaire minimum approprié et inclusif

Dès lors que les augmentations du salaire minimum profitent en général d'avantage aux femmes qu'aux travailleurs masculins, des politiques sur le salaire minimum bien conçues et non discriminatoires constituent un outil important pour lutter contre le travail peu rémunéré, en particulier dans l'économie du soin, pour augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs et pour lutter contre la discrimination salariale fondée sur le genre. Les politiques relatives au salaire minimum agissent comme un plancher salarial efficace lorsqu'elles s'appliquent à l'ensemble des travailleurs (sans exclure les secteurs ou professions à prédominance féminine) et sont conçues et établies à un niveau adéquat, en se fondant sur des éléments concrets et en totale consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs ²⁷.

2.1.3 Exemples de pratiques représentatives

Transparence salariale et négociation collective sur les lois relatives à l'égalité des rémunérations (France)

La législation française impose aux entreprises de 50 salariés ou plus de rendre compte de leurs performances en matière d'égalité femmes-hommes et d'égalité salariale sur une base annuelle, par catégorie d'emploi, en ce qui concerne le recrutement, la formation, les conditions de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ²⁸. En 2018, la France a adopté une nouvelle loi du travail qui oblige les entreprises à faire connaître leurs progrès en matière d'autonomisation économique des femmes dans cinq domaines clés: la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes; les possibilités d'augmentation; les opportunités de promotion; l'interdiction de sanctions au retour d'un congé de maternité; et un quota de 40 pour cent de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

de l'entreprise ²⁹. Le gouvernement français a fixé des délais pour la publication de ces résultats par les grandes entreprises (plus de 250 salariés) et par les PME (50-250 salariés). Des pénalités financières (jusqu'à 1 pour cent de la masse salariale) peuvent être imposées si une entreprise refuse de communiquer son score ou si ce score demeure inférieur à 75 sur 100 d'ici mars 2022 (ou 2023 pour les PME) ³⁰.

En outre, en 2006, la France a adopté une loi, modifiée ensuite en 2010, imposant de recourir à la négociation collective pour définir et planifier les étapes nécessaires en vue d'éliminer l'écart de rémunération entre les genres ³¹. Cette négociation collective obligatoire a lieu chaque année au moment des négociations salariales, ou moins souvent si une convention est en place, et l'employeur est tenu de rendre compte chaque année des mesures prises pour réduire cet écart ³². Bien qu'il ne soit pas nécessaire de parvenir à une convention collective sur cette question, les négociations doivent être menées sérieusement et de bonne foi. Tout manquement à cet égard pourra entraîner des sanctions imposées par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle ³³.

Une analyse du Réseau européen d'experts juridiques de la Commission européenne sur les questions de l'égalité de genre et de la législation en matière de transparence salariale dans l'UE a mis en évidence les obligations de la France en matière de rapports sur les rémunérations et de négociation collective aux fins de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes, reconnues ici comme des «pratiques exemplaires» en la matière ³⁴.

Certification de l'égalité salariale (Islande)

Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est inscrit dans la législation islandaise depuis 1961. Depuis lors, le pays a favorisé une approche plus proactive en adoptant une loi sur la certification de l'égalité salariale (2018), qui impose aux entreprises de prouver qu'elles rémunèrent leur personnel de manière égale, au lieu d'attendre le dépôt de plaintes pour faire appliquer l'égalité de rémunération ³⁵.

Les entreprises de plus de 25 salariés doivent mettre en œuvre une procédure de certification démontrant qu'elles garantissent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Celles qui emploient au moins 250 salariés avaient jusqu'à la fin de 2018 pour obtenir leur certification, tandis que les plus petites entreprises se sont vu accorder un délai supplémentaire en fonction de leurs effectifs, toutes les entreprises de plus de 25 employés devant être certifiées avant la fin de 2021. Les entreprises doivent renouveler leur certification tous les trois ans ³⁶.

Des auditeurs accrédités délivrent la certification après avoir évalué la conformité des entreprises avec la norme d'égalité de rémunération. La norme est un outil administratif qui définit les règles et les exigences à respecter. Elle a été élaborée dans le cadre d'un processus tripartite impliquant les syndicats, la confédération des employeurs et les responsables gouvernementaux ³⁷.

En 2016, la différence moyenne de rémunération entre hommes et femmes en Islande était estimée à 16,3 pour cent, soit une amélioration par rapport aux 17,8 pour cent enregistrés en 2011³⁸. En 2018, l'indice mondial de l'écart entre les genres du Forum économique mondial désignait l'Islande comme «le pays le plus égalitaire à ce jour»³⁹. On ne connaît pas encore l'incidence de sa loi sur la certification de l'égalité salariale, compte tenu de sa récente mise en œuvre, mais il s'agit d'une politique prometteuse pour réduire davantage l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Islande. L'Islande est également membre du comité de pilotage de l'EPIC.

Améliorer la transparence en matière salariale et les conditions de travail (Espagne)

L'Espagne a révisé sa loi sur le statut des travailleurs en 2011 afin d'y inclure les travailleurs domestiques⁴⁰. Cette loi régit les aspects essentiels du travail décent, comme l'établissement d'un salaire minimum et d'une durée maximale hebdomadaire de travail⁴¹. En vertu de la loi espagnole révisée, les travailleurs domestiques peuvent désormais bénéficier d'une couverture sociale, de prestations de soins de santé, d'un congé de maternité et d'avantages contractuels⁴².

Afin de favoriser le respect de la loi, l'Inspection du travail et de la sécurité sociale fait appliquer la législation et enquête sur les plaintes. Les employeurs sont incités par le gouvernement à se conformer à cette législation du travail, tandis que la Trésorerie générale du régime de sécurité sociale a été chargée de diffuser des informations relatives à la loi. La loi exige également l'analyse des incidences, sur une base tripartite⁴³.

De plus, en octobre 2020, le gouvernement espagnol a promulgué une nouvelle loi sur la transparence en matière salariale. Elle oblige les entreprises à publier des informations sur les salaires de leurs employés, expliquant comment sont fixés les salaires de base et autres prestations. Les entreprises qui ne respectent pas cette loi sont passibles d'une amende pouvant s'élever à 187 000 euros (220 000 dollars É.-U.). Les entreprises de plus de 50 salariés devront également déposer une stratégie quadriennale destinée à établir un équilibre entre le nombre d'employés masculins et féminins au sein de leur personnel. Pour le gouvernement, la lutte contre l'écart de rémunération femmes-hommes sera cruciale pour la reprise économique et contribuera à empêcher que l'écart ne se creuse dans le sillage de la pandémie de COVID-19⁴⁴.

Lutter contre la discrimination et faire respecter l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (Suède)

En 2008, la Suède a adopté une loi sur la discrimination – un texte législatif complet visant à garantir l'égalité des droits⁴⁵. Concernant le droit à l'égalité de rémunération, la loi exige que les employeurs et les employés «uniformisent et préviennent les différences de rémunération et autres conditions d'emploi entre les femmes et les hommes qui effectuent un travail qui doit être considéré comme égal ou de *valeur égale*» (non souligné dans le texte original)⁴⁶.

En outre, le texte de la législation donne des orientations pour mettre en pratique la valeur égale. Plus précisément, il stipule que:

Un travail doit être considéré comme de valeur égale à un autre travail si, sur la base d'une évaluation globale des exigences et de la nature du travail, il est estimé de valeur égale à l'autre travail. L'évaluation des exigences du travail doit tenir compte de critères tels que les connaissances et les compétences, la responsabilité et les efforts requis. Lors de cette évaluation, il convient de tenir compte en particulier des conditions de travail ⁴⁷.

La loi sur la discrimination a également créé une nouvelle agence gouvernementale, le Bureau du médiateur pour l'égalité, qui surveille le respect de la loi et peut ordonner des sanctions financières à l'encontre des institutions qui ne prennent pas de «mesures actives» contre la discrimination ou, entre autres, qui retiennent des informations ⁴⁸. Parmi ses initiatives, le Bureau du médiateur a mis en œuvre un «Projet d'un million d'inspections», qui a permis en 2008 de contrôler les enquêtes, analyses et plans d'action en matière salariale de 600 entreprises employant un total de 750 000 personnes afin de vérifier l'égalité de rémunération. Grâce aux ateliers et aux formations proposés par le Bureau du médiateur, de nombreux employeurs ont depuis lors amélioré leur méthodologie d'enquête sur les salaires afin de mieux faire respecter le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Plus de la moitié des employeurs participants ont identifié et corrigé les écarts de rémunération à la suite de la campagne ⁴⁹.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Suède a été réduit de manière significative: il était de 15,4 pour cent en 2010, mais en 2017, il n'était plus que de 12,6 pour cent ⁵⁰.

Aider les entreprises à instaurer l'équité salariale (Suisse)

En Suisse, les employeurs sont tenus par la constitution de respecter le principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale ⁵¹. En décembre 2018, la «loi sur l'égalité» a été amendée par l'ajout d'un nouvel article relatif à l'égalité de rémunération entre les employés féminins et masculins. Cet amendement – qui est entré en vigueur le 1er juillet 2020 – oblige les employeurs (tant publics que privés) comptant au moins 100 salariés à procéder à une analyse interne de l'égalité de rémunération d'ici le 30 juin 2021. En outre, pour participer aux appels d'offres publics, les employeurs sont tenus de remédier à tout écart de rémunération injustifié.

Pour appuyer ce processus et permettre aux entreprises de réaliser ces audits, le Bureau fédéral suisse de l'égalité entre hommes et femmes (BFEG) a créé un outil Excel en ligne gratuit, accessible au public – appelé Logib – pour mesurer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ⁵². Disponible au téléchargement en quatre langues, Logib permet aux entreprises de saisir leurs données salariales pour les analyser et identifier tout écart de rémunération femmes-hommes.

L'analyse des salaires doit être vérifiée avant le 30 juin 2022 par un prestataire externe et indépendant, tel qu'un cabinet d'audit ou un organisme représentant les salariés d'une entreprise. Le BFEG met également à disposition une liste des entreprises et des organisations qui offrent une assistance supplémentaire pour l'évaluation de l'égalité des rémunérations⁵³. Le programme étant téléchargé par les entreprises pour un usage privé, les données saisies sont sécurisées sur les ordinateurs locaux des entreprises et restent donc confidentielles.

Un an au moins après la vérification, mais au plus tard le 30 juin 2023, le résultat de cette analyse doit être communiqué par écrit aux employés. Pour les sociétés cotées en bourse, le résultat de l'analyse doit être publié dans le rapport financier annuel. L'analyse doit être répétée tous les quatre ans, sauf si la première d'entre elles démontre qu'il n'y a pas d'écart de rémunération injustifié entre les salariés masculins et féminins. Aucune sanction n'est prévue en cas de violation des dispositions; toutefois, si des violations étaient constatées, elles pourraient affecter le statut commercial et la réputation de l'employeur.

L'engagement de la Suisse en faveur de l'égalité salariale, notamment avec le développement de l'outil Logib, a été reconnu par le Prix d'excellence du service public des Nations Unies de 2018⁵⁴. La Suisse est également membre du comité directeur de l'EPIC et Logib a été reconnu par l'EPIC comme un exemple de bonne pratique⁵⁵.

Transparence et déclarations obligatoires sur les salaires (Royaume-Uni)

En 2010, le Royaume-Uni a adopté une loi sur l'égalité, modifiée en 2016 afin d'y inclure des mesures de déclaration et de transparence sur l'écart salarial hommes-femmes⁵⁶. Cette loi oblige les entreprises de plus de 250 salariés à rendre public le salaire de tous leurs employés, ce qui permet de vérifier s'il existe un écart de rémunération et de prime entre les femmes et les hommes et, dans l'affirmative, de déterminer l'ampleur de cet écart. Cette obligation s'applique aux organisations du secteur public comme du secteur privé. La législation prévoit aussi des sanctions, telles que des amendes, pour les employeurs ou leurs représentants en cas de non-respect de l'obligation. Le gouvernement a également lancé un service en ligne qui permet au public de rechercher des données sur l'écart de rémunération dans les entreprises et de les comparer avec celles d'autres entreprises du Royaume-Uni⁵⁷. 78 pour cent des entreprises du pays ont communiqué des informations sur l'écart de rémunération en 2018⁵⁸.

Entre 2017 et 2018, première année complète de déclaration obligatoire, l'écart de rémunération au Royaume-Uni est passé de 18,4 à 17,9 pour cent ⁵⁹. Grâce aux multiples programmes britanniques en faveur de l'égalité de genre, 1,8 million de femmes supplémentaires ont rejoint la population active depuis 2010, portant à 72 pour cent la participation des femmes (âgées de 16 à 64 ans) au marché du travail ⁶⁰. Pour continuer à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le Royaume-Uni a investi dans un certain nombre d'initiatives de recherche, telles que le Workplace and Gender Equality Research Programme (2018) – Programme de recherche sur le lieu de travail et l'égalité de genre – qui publie des statistiques et des ressources à l'intention des employeurs ⁶¹. Le Royaume-Uni est également membre de l'EPIC.

2.1.4 Mesures politiques dans le contexte de la crise du COVID-19

La pandémie de COVID-19 aggrave la situation sociale et économique des femmes et menace les progrès récents, quoique modestes, réalisés dans la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes dans certains pays. Selon de nouvelles prévisions des niveaux de pauvreté par ONU Femmes et le PNUD, la pandémie et les mesures de confinement se répercutent sur les personnes en situation de pauvreté, dont le nombre est en hausse à l'échelle mondiale pour la première fois depuis 30 ans. En 2021, 435 millions de femmes et de filles vivront dans l'extrême pauvreté (avec moins de 1,90 dollar par jour), dont 47 millions en raison de la pandémie de COVID-19 ⁶².

L'économie de l'UE devrait observer un recul de 7,4 pour cent, entraînant une récession accompagnée de pertes d'emplois considérables ⁶³. Les emplois et les revenus des femmes sont particulièrement menacés, dès lors que les femmes sont largement représentées dans les emplois informels et les emplois précaires à travers le monde, souvent sans aucune sécurité de revenu et sans accès aux soins de santé offerts à travers la protection sociale, et face à une augmentation du travail de soin non rémunéré en raison de la fermeture des écoles. Des travaux menés par la Fondation Hans Boeckler estiment par exemple que la crise du coronavirus pourrait creuser l'écart de rémunération entre les genres en Allemagne, où la fermeture des écoles et des crèches a contraint 27 pour cent des femmes (contre 16 pour cent des hommes) à réduire leur temps de travail afin de s'occuper de leurs enfants âgés de moins de 14 ans ⁶⁴.

Dans le droit fil du cadre politique de l'OIT pour affronter la crise du COVID-19, les gouvernements prennent des mesures pour aider les travailleurs et leurs familles durant la pandémie, y compris lorsqu'ils subissent des pertes d'emploi et de revenus (encadré 2).

Encadré 2. Mesures anti-crise de soutien à l'emploi et au revenu des femmes

- **L'Autriche, la Belgique, le Danemark, la France, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, l'Espagne, le Royaume-Uni et les États-Unis (26 États)** figurent parmi les pays qui ont introduit de nouvelles subventions ou élargi l'accès aux régimes existants, pour compenser la réduction du nombre d'heures travaillées dans les entreprises touchées par la pandémie ⁶⁵.
- En **Australie**, 6,5 millions de travailleurs à bas revenu admissibles aux prestations ont reçu un montant forfaitaire de 750 dollars australiens ⁶⁶. **L'Irlande** a prévu un nouveau programme de prestations sociales destiné à soutenir les salariés et les travailleurs indépendants confrontés au chômage dans le contexte de la crise liée au COVID-19 ⁶⁷.
- En **France** et en **Italie**, les travailleurs indépendants ont bénéficié d'une aide forfaitaire non imposable de respectivement 1 500 et de 600 euros. Au **Royaume-Uni**, l'allocation versée aux travailleurs indépendants dont l'activité aurait pâti du virus couvre 80 pour cent de leurs revenus mensuels moyens (jusqu'à concurrence de 2 500 livres sterling) ⁶⁸.
- En **France**, une aide forfaitaire temporaire de 500 euros a été versée directement par les services publics de l'emploi aux travailleurs qui avaient perdu leur emploi, mais qui n'étaient pas éligibles à l'assurance-chômage. Une aide financière a également été apportée à 800 000 jeunes aux revenus modestes âgés de moins de 25 ans, en proie au chômage et à des difficultés financières durant la pandémie ⁶⁹.
- En **France**, le personnel de santé des services les plus touchés par le COVID-19 a bénéficié d'une prime non imposable de 1 500 € ainsi que d'une majoration des heures supplémentaires réalisées durant l'épidémie ⁷⁰.
- **La plupart des pays de l'Union européenne et des États-Unis** ont mis en place des mesures de soutien aux entreprises, incluant l'extension des délais de soumission des déclarations d'impôt sur le revenu, la suspension des cotisations sociales et l'octroi de prêts sans intérêts et sans garantie ⁷¹.
- **L'Italie, l'Espagne, la République slovaque et le Royaume-Uni** ont décrété un report temporaire des remboursements de crédits immobiliers. D'autres ont introduit des réductions sur les loyers mensuels des résidences principales (**Grèce**) ou des suspensions provisoires des saisies (**États-Unis**) ou des expulsions (**France, Espagne, Royaume-Uni, États-Unis** et certaines régions et municipalités du **Canada**). Le **Japon** a autorisé un report du paiement des factures de services collectifs au profit des ménages touchés par le COVID-19 ⁷².

2.2 Prévenir et mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail

La violence et le harcèlement fondés sur le genre (VHLG), y compris le harcèlement sexuel, sont incompatibles avec le travail décent mais demeurent pourtant omniprésents aux quatre coins du globe, quel que soit le secteur ou le niveau de revenus. Le harcèlement sexuel est la forme la plus fréquemment signalée de VHLG ¹. Dans le monde, plus de 30 pour cent des femmes de plus de 15 ans ont subi des violences physiques et/ou sexuelles, environ 50 pour cent ont été victimes de harcèlement sexuel et 10 pour cent ont été victimes de harcèlement en ligne (cyberharcèlement) ².

Dans l'UE, de 40 à 50 pour cent des femmes ont signalé une forme quelconque de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ³. Une enquête réalisée en 2012 par la Commission australienne des droits de l'homme a révélé que 68 pour cent des incidents de harcèlement sexuel s'étaient produits sur le lieu de travail et affectaient essentiellement des femmes ⁴. Dans un sondage réalisé en 2018, plus d'un tiers des femmes canadiennes ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail, contre 12 pour cent des hommes ⁵. Malheureusement, les expériences de nombreuses victimes ne sont pas prises en compte, dès lors que quatre femmes sur cinq ne signalent pas les situations de harcèlement à leurs employeurs ⁶.

La survenance de la VHLG, y compris la violence domestique, s'accompagne de coûts élevés pour les victimes, les entreprises et l'économie nationale. Les victimes de violence et de harcèlement au travail peuvent subir des atteintes à leur santé psychologique, physique et sexuelle, y compris blessures physiques, anxiété, dépression, stress et autres effets durables liés aux traumatismes, notamment des atteintes à leur dignité et à leur environnement familial et social.

La VHLG exerce une incidence négative sur l'autonomisation économique des femmes. Les femmes sont plus susceptibles de quitter le lieu de travail ou de changer d'emploi, ce qui entraîne des pressions financières ⁷. La VHLG peut empêcher les femmes d'accéder au marché du travail, d'y rester et de progresser ⁸. Au sein de l'UE, la prévalence de la VHLG dans les conseils d'administration des entreprises est passée de 11,9 pour cent en 2010 à 26,2 pour cent en 2018, faisant entrave au leadership des femmes ⁹.

En l'absence de mesures dirigées contre la violence et le harcèlement sexuel, les économies et les sociétés ont beaucoup à perdre. En Australie, on estime que l'intimidation sur le lieu de travail coûte à elle seule entre 6 et 36 milliards de dollars australiens par an aux employeurs et à l'économie ¹⁰. L'économie canadienne perd quelque 19 milliards de dollars canadiens chaque année pour cause d'absentéisme dû à la violence et au harcèlement ¹¹.

Pour stimuler le changement, l'action du secteur public doit d'urgence être portée à une plus grande échelle, le monde du travail étant un point d'entrée important. En dépit des

grands progrès accomplis dans la mise en œuvre de réformes juridiques visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, nombre de pays déplorent encore des lacunes en matière de protection et de prévention, en particulier en raison de défaillances importantes en matière de couverture, de mise en œuvre et d'application des lois sur le harcèlement sexuel. Sur les 189 pays étudiés dans le cadre du processus d'examen et d'évaluation de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing par l'ONU, 35 n'ont aucune législation de ce type; 59 n'ont aucune loi sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail; 123 n'ont aucune loi sur le harcèlement sexuel dans l'éducation; et 157 n'ont aucune loi sur le harcèlement sexuel dans les espaces publics ¹².

En consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, les gouvernements peuvent jouer un rôle clé dans l'adoption et la mise en œuvre d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail ¹³. Les normes internationales pertinentes de l'OIT apportent ici des orientations pratiques complètes.

2.2.1 Normes internationales du travail et autres instruments clés

La convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation n° 206 qui l'accompagne, reconnaissent le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. La convention invite les gouvernements à promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement et fournit un cadre clair pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et les prévenir ¹⁴.

L'expression «violence et harcèlement (...) s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre» ¹⁵.

Les gouvernements doivent s'engager à prévenir la VHLG et à y mettre fin, et pour cela adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail ¹⁶. Des mesures s'imposent en vue de:

- ▶ interdire en droit la violence et le harcèlement;
- ▶ garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
- ▶ adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;

- ▶ établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi, ou renforcer les mécanismes existants;
- ▶ garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;
- ▶ prévoir des sanctions;
- ▶ élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
- ▶ garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents¹⁷.

Il existe d'autres instruments internationaux et régionaux qui traitent de la violence et du harcèlement au travail¹⁸. Dans son interprétation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination (CEDAW), le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes considère le harcèlement sexuel au travail comme une forme de violence sexiste susceptible de faire reculer l'égalité entre les femmes et les hommes au travail et d'entraîner des problèmes de santé et de sécurité¹⁹. Sur la base de la convention n° 111 de l'OIT, les commentaires pertinents formulés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT considèrent le harcèlement sexuel comme une forme grave de discrimination sexuelle.

Les réglementations élaborées par l'UE comptent parmi les réglementations régionales les plus complètes et applicables en matière de violence et de harcèlement sur le lieu de travail. La Charte sociale européenne (révisée), 1996, la Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (connue sous le nom de Convention d'Istanbul), 2011, et plusieurs directives de l'UE aspirent également à prévenir et à interdire diverses formes de violence et de harcèlement²⁰.

2.2.2 Principes directeurs pour les gouvernements

Les politiques publiques qui démontrent un attachement à prévenir et à mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre (VHLG) doivent:

1. légiférer pour le droit de chacun/chacune à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement;
2. garantir une protection juridique de grande portée;
3. promulguer un contrôle efficace de l'application, des moyens de recours et de réparation et d'aide;
4. assurer la sensibilisation, l'orientation et la formation; et
5. atténuer l'impact de la violence domestique.

Légiférer pour le droit de chacun/chacune à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement

Les cadres juridiques nationaux doivent reconnaître le droit des travailleurs à un environnement exempt de violence et de harcèlement. En adoptant à cet égard une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, les normes de l'OIT encouragent les gouvernements à prévenir et à lutter contre la violence et le harcèlement dans les domaines du travail et de l'emploi, de la sécurité et de la santé au travail, de l'égalité et de la non-discrimination – et, le cas échéant, dans le droit pénal – pour permettre aux victimes d'accéder aux moyens de recours les mieux adaptés à leur situation ²¹.

Le cadre juridique devrait également aborder et définir les différents types de violence et de harcèlement dont souffrent les travailleurs. Il s'agit notamment de la violence physique et psychologique, de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, de l'intimidation, du harcèlement moral et de la violence domestique. Une étude de l'OIT a révélé que 27 pour cent des 80 pays examinés ne définissent pas, ou ne définissent que vaguement, la violence et le harcèlement, et 6 pour cent ne couvrent que le comportement physique, excluant ainsi les formes répandues de violence et de harcèlement psychologiques ²². Tous les pays du G7 interdisent dans leur législation le harcèlement sexuel lié au travail, y compris dans leurs définitions à la fois des environnements de travail hostiles et des abus «quid pro quo», à l'exception du Japon où le harcèlement sexuel n'est que vaguement défini (voir tableau 3).

La législation a également un rôle clé à jouer dans la définition des responsabilités des pouvoirs publics, des employeurs et des travailleurs, et dans leur capacité d'agir. Plus particulièrement, il est essentiel que la législation oblige les employeurs à prendre des mesures à la hauteur de leur niveau de contrôle aux fins de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la VHLG ²³. Tous les pays du G7 ont légiféré contre le harcèlement sexuel lié au travail, principalement en interdisant aux travailleurs, aux cadres et/ou aux tiers de se livrer à de tels comportements. Ils fournissent également des moyens accessibles et transparents en vue de déposer des plaintes, d'imposer des sanctions aux auteurs ou aux employeurs et/ou de fournir des voies de recours aux victimes. Tous les pays, à l'exception de l'Italie et des États-Unis, imposent également aux employeurs de prendre des mesures pour prévenir ou protéger les travailleurs contre le harcèlement sexuel. Seul le Canada consacre le droit statutaire des travailleurs à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel (voir tableau 3).

Dans les pays du G7, la législation diffère également en ce qui concerne les mesures nécessaires pour lutter contre le harcèlement sexuel, notamment la mise en œuvre de politiques du lieu de travail traitant du harcèlement sexuel et la mise en place de mécanismes de plaintes internes et d'évaluations des risques en milieu de travail qui s'attaquent à la violence, au harcèlement sexuel et aux risques psychosociaux afférents (tableau 3).

► **Tableau 3. Comment le rôle de l'employeur dans la lutte contre le harcèlement sexuel lié au travail est-il réglementé dans la législation? (pays du G7)**

Pays	Il est prescrit à l'employeur de prendre des mesures de prévention ou de protection contre le harcèlement sexuel	Il est prescrit à l'employeur d'adopter une politique sur le harcèlement sexuel	En cas de réglementation sur le HS: il est prescrit à l'employeur de disposer d'un mécanisme de plaintes interne	Il est prescrit à l'employeur de mener une évaluation des risques de violence*	Il est prescrit à l'employeur d'entreprendre une évaluation des risques psychosociaux
Allemagne	Oui	Non	Oui	Non	Oui, mais les risques ne comprennent pas la violence physique, psychologique et/ou sexuelle
Canada	Oui	Oui	Oui	Oui, violence physique et psychologique	Non
États-Unis	Non	Non	Non	Non	Non
France	Oui	Non	Oui	Oui, uniquement violence psychologique	Oui et les risques incluent la violence physique, psychologique et/ou sexuelle
Italie	Non	Non	Non	Non	Oui, mais les risques ne comprennent pas la violence physique, psychologique et/ou sexuelle
Japon	Oui	Non	Non	Non	Non
Royaume-Uni	Oui	Non	Non	Oui, violence physique et psychologique	Oui, mais les risques ne comprennent pas la violence physique, psychologique et/ou sexuelle

Note: * ou une évaluation générale des risques/dangers qui comprend explicitement la violence physique et psychologique.

Source: OIT, indicateurs juridiques d'une Étude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, 2017.

Garantir une protection juridique de grande portée

Les cadres juridiques devraient également fournir une large protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La protection juridique devrait dès lors s'étendre au-delà de la relation traditionnelle d'emploi et englober l'embauche, la formation, l'accès à l'emploi, les conditions d'emploi et les tiers avec lesquels les travailleurs peuvent entrer en contact ²⁴.

Dans la droite ligne de la convention n° 190, la couverture devrait inclure *«tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rural»* et *«les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur»*²⁵.

Enfin, il est nécessaire de s'attaquer à la violence et au harcèlement dans tous les lieux où elle peut survenir *«à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail»*, en plus du lieu de travail physique traditionnel. Cela comprend les déplacements professionnels, les événements sociaux liés au travail et les activités de formation, les trajets entre le domicile et le lieu de travail et les communications liées au travail (y compris les courriels, les textos et les plateformes en ligne) au domicile privé lorsque celui-ci constitue le lieu de travail²⁶.

La hausse récente du recours aux technologies de l'information et de la communication (TIC) à des fins professionnelles a soulevé des préoccupations quant à l'incidence disproportionnée sur les femmes des formes de violence et harcèlement fondés sur les TIC, à l'image de la cyberintimidation et du cyberharcèlement. Une étude de l'ONU DC portant sur 8 pays estime que 25 pour cent des femmes ont été victimes d'abus en ligne au moins une fois dans leur vie²⁷. L'absence de consensus international sur une définition du cyberharcèlement confère à la politique publique un rôle essentiel en vue d'établir des normes nationales axées sur la protection de tous les employés sur leur lieu de travail²⁸.

Bien que la violence et le harcèlement concernent tous les individus dans tous les secteurs et toutes les professions, des travailleurs et d'autres personnes appartenant à des groupes particulièrement vulnérables sont touchés de façon disproportionnée. Les gouvernements devraient donc adopter des mesures appropriées en vue d'identifier et prendre en compte les besoins et les circonstances des membres de ces groupes, qui comprennent les femmes, les travailleurs LGBTI, les personnes autochtones, les personnes handicapées, les personnes vivant avec le VIH et celles qui appartiennent à des groupes marginalisés, à l'instar des communautés soumises à un système de castes et des minorités ethniques²⁹. La recommandation n° 206 énumère également *«les secteurs ou professions et les modalités de travail qui peuvent être davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation ou le secteur du divertissement»*. Le tableau 4 donne un aperçu des principales dispositions relatives à la protection juridique dans les pays du G7.

► **Tableau 4. Étendue de la protection juridique contre la violence dans le monde du travail, pays du G7**

Pays	Des dispositions réglementent la violence contre les travailleurs de nuit, isolés ou migrants	Des dispositions réglementent la violence contre les travailleurs dans des secteurs ou professions spécifiques*	Des dispositions réglementent la violence contre des groupes vulnérables spécifiques	La protection du droit du travail contre la violence inclut les travailleurs et les autres personnes dans le monde du travail**	Les définitions du lieu de travail dans les dispositions relatives à la violence comprennent les lieux de travail non traditionnels	La réglementation sur la violence mentionne spécifiquement la technologie Internet
Allemagne	Non	Non	Oui	Oui, comprend les stagiaires/ apprentis	s.o.	Non
Canada	Non	Non	Oui, les populations autochtones, les personnes handicapées, les personnes vivant avec le VIH, les Roms	Oui, comprend les stagiaires/ apprentis	Oui, uniquement les déplacements professionnels et le télétravail/ travail à domicile	Non
États-Unis	Oui, travailleurs de nuit	Oui, les personnels de santé et des transports	Non	Non	Oui, les événements et les activités sociales liés au travail, les déplacements professionnels et le télétravail/ travail à domicile	Non
France	Non	Non	Oui	Oui, comprend les stagiaires/ apprentis	s.o.	Oui
Italie	Non	Non	Non	Oui, certaines dispositions couvrent les travailleurs non rémunérés (bénévoles), les stagiaires/ apprentis	Oui, télétravail/ travail à domicile	Non
Japon	Oui, travailleurs de nuit	Non	Non	Non	s.o.	Non
Royaume-Uni	Non	Oui, professionnels de santé	Non	Oui, certaines dispositions couvrent les stagiaires/ apprentis, les entrepreneurs indépendants	s.o.	Non

Note: * par exemple, les travailleurs domestiques, les personnels de santé et des transports (y compris les gens de mer).
 ** cette définition inclut les travailleurs non rémunérés (bénévoles), les stagiaires/apprentis et les entrepreneurs indépendants.

Source: OIT, indicateurs juridiques d'une Étude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, 2017.

Promulguer un contrôle efficace de l'application, des moyens de recours et de réparation et d'aide

Une législation inclusive bien conçue doit être associée à une surveillance et à une application efficaces aux fins de prévenir, signaler et sanctionner la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ces mécanismes devraient offrir *«un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces»*³⁰.

Un système de ce genre dissuade les auteurs et contribue à faire évoluer les normes culturelles qui donnent lieu à la violence et au harcèlement. Il s'avère également nécessaire pour apporter un soutien et rendre justice aux victimes. Pour que les victimes, les témoins, les lanceurs d'alerte et les parties plaignantes se sentent en sécurité, il est essentiel de garantir l'anonymat et la confidentialité et d'empêcher la victimisation ou les représailles de la part de leurs employeurs ou de leurs collaborateurs³¹.

L'inspection du travail est un outil important pour garantir l'application effective des dispositions considérées et, en fin de compte, pour prévenir, surveiller et traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il est absolument déterminant de donner les moyens d'agir aux inspecteurs du travail afin qu'ils prennent toutes les mesures requises pour identifier, prévenir et protéger contre toutes les formes de violence et de harcèlement, y compris la violence psychologique, les menaces verbales et non verbales, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la discrimination³². Un meilleur équilibre hommes-femmes au sein de l'inspection du travail et une formation sensible au genre peuvent également améliorer la capacité des inspecteurs à s'attaquer aux dangers et aux risques psychosociaux et à réduire la prévalence de la violence, du harcèlement et de la discrimination fondés sur le genre à l'égard de groupes particuliers de travailleurs³³.

Il est absolument essentiel que les victimes de violence et de harcèlement puissent avoir accès à une indemnisation en cas de dommage ou maladie de nature psychosociale ou physique, ou de toute autre nature, ayant pour conséquence une incapacité de travail³⁴. Le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation sont tout aussi déterminants pour les victimes de violence et harcèlement fondés sur le genre et devraient comporter une aide à la réinsertion des travailleurs sur le marché du travail, des services de conseil et d'information, des permanences téléphoniques 24 heures sur 24, des services d'urgence, des soins et traitements médicaux, des centres de crise, y compris des centres d'hébergement, des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés au soutien aux victimes³⁵. Il s'agit d'une assistance cruciale pour permettre aux victimes d'acquérir les compétences dont elles ont besoin pour réintégrer le marché du travail en toute confiance.

La législation et les politiques de lutte contre la violence et le harcèlement devraient s'appuyer sur une surveillance rigoureuse et sur la collecte et la publication de données ventilées par

sexe, par forme de violence ou de harcèlement et par branche d'activité économique ³⁶. Les statistiques sur la violence et le harcèlement sont utiles pour identifier les causes et les tendances et ainsi définir les activités de sensibilisation, de formation et de prévention ³⁷. Le tableau 5 donne un aperçu des dispositions clés dans le cadre de l'application de la législation visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail au sein des pays du G7.

► **Tableau 5. Dispositions clés dans le cadre de l'application de la législation visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, pays du G7**

Pays	Il est prescrit à l'employeur de disposer d'un mécanisme de plaintes interne*	Un processus d'enquête interne est en place pour les plaintes de HS (ou, en général, couvrant le HS)	Le mécanisme d'indemnisation des travailleurs (accidents du travail) couvre les accidents liés à la violence	Le mécanisme d'indemnisation des travailleurs (accidents du travail) couvre le stress/l'épuisement professionnel	Interdiction de représailles suite à des plaintes*	Les inspecteurs du travail sont habilités à faire cesser le travail face à l'imminence d'un danger du fait de la violence
Allemagne	Oui	Oui	Non	Non	Oui, inclut les témoins	Non
Canada	Oui**	Oui	Violence physique ET psychologique	Oui	Oui, inclut les témoins	Oui
États-Unis	Non	Non	***	Non	Oui, inclut les témoins	Non
France	Oui	Oui	***	Oui	Oui, inclut les témoins	Non
Italie	Non	s.o.	Non	Non	Non	Non
Japon	Non	s.o.	***	Oui	s.o.	Non
Royaume-Uni	Non	s.o.	Violence physique uniquement	Non	Oui, inclut les témoins	Non

Notes: * lorsque la violence physique et psychosociale est réglementée. ** et lorsqu'il est prescrit que les plaintes doivent être anonymes. *** cause de blessure imprécise – peut inclure la violence.

Source: OIT, indicateurs juridiques d'une Étude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, 2017.

Assurer l'orientation, la formation et la sensibilisation

En consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, les gouvernements devraient veiller à ce que la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail soit traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination ainsi qu'aux migrations ³⁸. En outre, les gouvernements peuvent aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat en ce qui concerne la violence et le harcèlement dans le monde du travail et pour, d'autre part,

aider les employeurs et les travailleurs des secteurs public et privé et leurs organisations à prévenir et à agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ³⁹.

Le gouvernement peut également mettre en place des programmes d'éducation, de formation, de sensibilisation et autres tenant compte de la problématique du genre qui abordent les causes profondes de la violence et du harcèlement, notamment la discrimination, les abus liés à des relations de pouvoir et les normes culturelles et sociales ⁴⁰. Lorsque les campagnes de sensibilisation sont bien conçues et accessibles à tous, y compris aux migrants, aux personnes handicapées et aux autres groupes, elles peuvent concourir à identifier et traiter les situations abusives. Elles peuvent en outre véhiculer le sentiment d'inacceptabilité de la violence et du harcèlement, en particulier la violence et le harcèlement fondés sur le genre, transformer les normes culturelles et promouvoir des lieux de travail sûrs, sains et harmonieux ⁴¹. Le tableau 6 donne un aperçu des principales dispositions relatives à l'orientation, la formation et la sensibilisation en lien avec la violence et le harcèlement dans le monde du travail au sein des pays du G7.

► **Tableau 6. Principales dispositions relatives à l'orientation, la formation et la sensibilisation en lien avec la violence et le harcèlement dans le monde du travail, pays du G7**

Pays	Politique nationale sur la violence/la violence fondée sur le genre	Il est prescrit à l'employeur de former les cadres, les superviseurs ou les employés aux risques de violence physique et psychosociale*	Collecte systématique de statistiques sur la violence dans l'emploi et la profession (enquêtes)	Collecte systématique de statistiques sur le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession (enquêtes)
Allemagne	Oui, mentionne le lieu de travail	Non	Non recueillies	Non
Canada	Oui, mentionne le lieu de travail	Oui**	Oui, mais inclut uniquement la violence physique	Non
États-Unis	Non	Non	Oui, incluent la violence physique ET psychologique	Oui
France	Oui, mentionne le lieu de travail	Non	Oui, non définies mais recueillies	Non
Italie	Général - ne mentionne pas le lieu de travail	Non	Non recueillies	Non
Japon	Oui, mentionne le lieu de travail	Non	Non recueillies	Non
Royaume-Uni	Oui, mentionne le lieu de travail	Oui, mais uniquement les travailleurs	Oui, incluent la violence physique ET psychologique	Non

Note: * ou aux risques en général (auquel cas les risques/dangers comprennent explicitement la violence physique et psychologique).

Source: OIT, indicateurs juridiques d'une Étude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, 2017. ** Gouvernement du Canada, 2020, [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#).

Atténuer l'impact de la violence domestique

Le monde du travail peut jouer un rôle important pour atténuer les effets de la violence domestique sur les individus et les lieux de travail. La convention n° 190 reconnaît que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier⁴². Les gouvernements, en particulier, devraient prendre des mesures pour reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail, en prévoyant:

- ▶ un congé pour les victimes de violence domestique;
- ▶ des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique;
- ▶ une protection temporaire des victimes contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences;
- ▶ la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail;
- ▶ un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent;
- ▶ la sensibilisation aux effets de la violence domestique⁴³.

Une étude de 2018 de l'OIT a montré que dans seulement sept des 80 pays étudiés (soit 9 pour cent), les employeurs étaient tenus de ou habilités à prendre des mesures pour prévenir ou protéger leurs employés face à la violence domestique sur le lieu de travail⁴⁴. Les gouvernements reconnaissent toutefois de plus en plus le lieu de travail comme un point d'entrée privilégié pour lutter contre la violence domestique et adoptent ainsi des lois conférant aux employeurs un rôle dans la lutte contre la violence domestique. En Nouvelle-Zélande, par exemple, il existe un droit statutaire à 10 jours de congé payé pour toute personne victime de violence domestique. Les victimes ont également droit à l'instauration rapide de conditions de travail assouplies pour assurer leur sécurité⁴⁵. À Porto Rico (États-Unis), si un employé a été victime de violence domestique, l'employeur peut demander une ordonnance de protection en sa faveur afin d'empêcher toute forme de violence perpétrée par des visiteurs ou toute autre personne présente sur le lieu de travail⁴⁶.

La France est le seul pays du G7 à avoir adopté, conformément aux directives d'ONU Femmes, une loi qui inclut la «violence économique» dans la définition de la violence domestique (voir le tableau 7 pour un aperçu des dispositions juridiques à ce sujet dans les pays du G7). Cette forme de violence est définie comme des actes qui empêchent une personne d'accéder à un emploi et de le conserver. Le Canada a récemment adopté une loi prévoyant un congé partiellement rémunéré et protégé pour les personnes victimes de violence domestique ou parents de victimes⁴⁷, rejoignant ainsi l'Italie et les États-Unis parmi les pays du G7 accordant un congé aux victimes de violence domestique. Ces périodes de congé, surtout lorsqu'elles sont rémunérées, sont absolument essentielles au rétablissement physique et psychosocial, à la réinstallation de la victime et des personnes à charge en un lieu sûr et à la prise de mesures juridiques et autres.

► **Tableau 7. Principales dispositions sur la violence domestique (VD) et le monde du travail, pays du G7**

Pays	Réglementation de la violence domestique	En cas de réglementation de la VD: la définition inclut la violence économique liée de façon implicite ou explicite au monde du travail	Les employeurs ont l'obligation de prévenir, de protéger contre ou de gérer la VD	Il est prescrit à l'employeur d'empêcher la VD sur le lieu de travail/de protéger contre la VD	Dispositions prévoyant un congé pour les victimes de VD
Allemagne	Non	s.o.	Non	Non	Non
Canada	Oui	s.o.	Oui	Oui	Oui, congé payé
États-Unis	Oui	Non	Non	Non	Oui, congé non payé
France	Oui	Oui	Non	Non	Non
Italie	Oui	Non	Non	Non	Oui, congé payé
Japon	Oui	Non	Non	Non	Non
Royaume-Uni	Oui	Non	Non	Non	Non

Source: OIT, indicateurs juridiques d'une Étude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, 2017. Pour le Canada, Gouvernement du Canada, 2020, [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#).

2.2.3 Exemples de pratiques représentatives

Mesurer la prévalence de la violence fondée sur le genre (Union européenne)

Selon la sixième enquête européenne sur les conditions de travail menée par Eurofound en 2016, environ 16 pour cent des travailleurs, principalement des femmes, ont déclaré avoir été victimes d'un comportement social hostile au cours des 12 mois précédant l'enquête (2015). Les comportements sociaux hostiles les plus souvent signalés étaient l'intimidation/harcèlement (5 pour cent des répondants), suivis par la violence physique (2 pour cent) et le harcèlement sexuel (1 pour cent)⁴⁸. Il reste extrêmement difficile de compiler des données précises et comparables sur l'incidence et la prévalence de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Dans le cadre de son objectif de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre (VHLG), la Commission européenne (CE) a travaillé sur un projet pilote lancé par Eurostat afin de mesurer la prévalence de la violence à l'égard des femmes dans l'UE. L'initiative consiste en une enquête à l'échelle de l'UE s'appuyant sur la méthodologie mise en œuvre pour l'enquête 2014 de l'Agence des droits fondamentaux de l'UE, qui comprenait des informations sur la question de savoir si la violence s'est produite sur le lieu de travail. Le projet est mené en coopération avec plus d'une douzaine de pays qui piloteront l'instrument⁴⁹. Le groupe de travail chargé de l'enquête comprend les instituts nationaux de statistiques, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), l'EIGE, Eurostat et la CE. Il présentera

l'enquête sous sa forme définitive et mettra en œuvre des recherches de terrain à grande échelle à la fin de 2019 ⁵⁰.

Lutter contre la discrimination, le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement et la violence domestique (Australie)

Comme le définit la loi australienne de 1984 sur la discrimination sexuelle (modifiée en 2017), le harcèlement sexuel implique un comportement à la fois implicite et explicite. La loi prévoit une protection contre la discrimination non seulement dans le domaine de l'emploi, mais aussi dans les domaines de la promotion, de la sécurité de l'emploi, de la formation, de l'apprentissage et du travail contractuel ⁵¹. Elle établit également la «responsabilité du fait d'autrui», considérant que l'employeur est responsable si un employé est l'auteur de harcèlement sexuel et que l'employeur n'a pas pris toutes les mesures raisonnables pour l'empêcher ⁵².

En 2011, l'Australie a adopté la loi modifiant la législation sur la discrimination fondée sur le genre et l'âge, qui étend la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au harcèlement via Internet, les réseaux sociaux et les SMS ⁵³. L'Australie a également adopté des lois spécifiques protégeant les personnes handicapées contre le harcèlement et la discrimination dans l'emploi ⁵⁴.

Les conventions collectives d'entreprise et les conventions sectorielles prévoient des congés payés pour violence familiale et d'autres dispositions, telles que le travail à temps partiel, le télétravail, le changement temporaire de lieu de travail et le changement des relations professionnelles, pour faire face à la violence familiale. En Australie, plus d'un million de salariés sont couverts par plus de 1 000 accords contenant des clauses sur la violence domestique ⁵⁵.

Faire respecter le droit à un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel, notamment par le biais du système de gestion de la SST (Canada)

En 2016, le gouvernement du Canada a constaté que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'être victimes de harcèlement au travail (19 pour cent contre 13 pour cent), y compris de harcèlement sexuel (3,8 pour cent contre 0,7 pour cent) ⁵⁶. En conséquence, le cadre juridique fédéral du Canada interdit la violence au travail, tant dans la législation du travail que dans celle relative à la lutte contre la discrimination. Le code du travail canadien institue le droit à un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel ⁵⁷. En 2018, le Parlement canadien a adopté le projet de loi C-65, modifiant son code du travail afin de renforcer le cadre de prévention du harcèlement et de la violence, notamment le harcèlement sexuel et la violence sexuelle sur le lieu de travail et au sein du Parlement ⁵⁸. L'amendement exige que les employeurs exerçant sur des lieux de travail relevant de la réglementation fédérale enquêtent et fassent rapport sur tout incident, mettent en œuvre une politique de lutte

contre le harcèlement sexuel, protègent les victimes contre les représailles et garantissent leur vie privée, dans le cadre de leurs responsabilités en matière de sécurité et de santé au travail (SST) ⁵⁹.

En juin 2020, le gouvernement fédéral a publié le Règlement sur le harcèlement et la violence au travail, qui entrera en vigueur en janvier 2021. Ce règlement introduit de nouvelles exigences conformes aux dispositions de la Convention n° 190 de l'OIT, notamment l'obligation de procéder à des évaluations des risques sur le lieu de travail, en tenant compte de facteurs de risque tels que la «violence familiale» et de facteurs touchant à la «santé et la sécurité psychologiques»; d'élaborer une politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail; de dispenser une formation aux employés et à l'employeur; et de mettre en place des mesures de soutien et des procédures de résolution des litiges ⁶⁰.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) a adopté des lignes directrices et il propose des informations et des formations sur la violence et le harcèlement au travail. Une plateforme d'apprentissage en ligne a été créée offrant des cours sur des questions telles que l'intimidation, le harcèlement et la violence domestique sur le lieu de travail. Le Centre a également produit une série de podcasts sur la violence et le harcèlement au travail. Le site Internet du Centre propose une série de ressources sur le thème de la prévention de la violence, notamment des fiches d'information, des publications, des affiches et d'autres articles promotionnels ⁶¹. Le CCHST dispose également d'une assistance téléphonique offrant un service personnalisé d'information gratuit et confidentiel qui permet aux travailleurs de contacter des spécialistes de la santé et de la sécurité pour toute question concernant les problèmes de santé et de sécurité au travail.

Plusieurs provinces canadiennes ont adopté des lois qui considèrent que la violence domestique est une question de santé et de sécurité au travail, ce qui oblige donc les employeurs à adopter des politiques et à mener des formations sur l'incidence de la violence domestique sur le lieu de travail ⁶².

Orientation et assistance par le biais de politiques de SST et de sensibilisation (Finlande)

La Finlande a ratifié la convention n° 155 sur la sécurité et la santé au travail, 1981, et a mis en œuvre une politique nationale de SST, qui comprend la formation, l'adaptation du travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs et la protection contre les représailles à l'encontre des plaignants. La mise en œuvre de ces dispositions a prévu des mesures de protection et d'indemnisation concernant la violence exercée par des tiers, le travail de nuit et le travail dans des lieux isolés.

En Finlande, les inspections du travail traitent de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans le cadre de leurs attributions, conformément à la recommandation n° 206 (paragraphe 21). Les inspecteurs du travail soumettent un questionnaire aux travailleurs avant de visiter une entreprise, leur demandant si leur santé et leur sécurité sont mises en danger par la violence ou la menace de violence au travail. Les réponses à ce questionnaire aident les inspecteurs à cibler leur visite et leur permettent de conseiller l'employeur sur les moyens de régler les problèmes sur le lieu de travail ⁶³.

Le ministère de la Justice a également lancé une campagne «Zone sans discrimination» dans le cadre de son projet «l'Égalité est une priorité». Elle rassemble plus de 600 communautés de travail dans la lutte contre la discrimination, l'intimidation et le harcèlement. Dans le cadre de ce programme, les communautés participantes se voient remettre un panneau «Zone sans discrimination» à afficher sur leur lieu de travail, après avoir rempli un formulaire en ligne fournissant des informations sur la lutte contre la discrimination, notamment le harcèlement ⁶⁴. En remplissant le formulaire en ligne et en affichant le panneau, les employeurs déclarent que leur lieu de travail est une «zone exempte de discrimination» ⁶⁵.

Lutter contre la violence et le harcèlement psychosociaux, notamment par la négociation collective (France)

En 2015, la prévalence des intimidations et du harcèlement sur le lieu de travail en France était de 12,2 pour cent, soit une hausse par rapport aux 9,5 pour cent enregistrés en 2010 ⁶⁶. Les données françaises indiquent également que les personnes LGBT sont fréquemment victimes de discrimination et de harcèlement dans l'éducation, l'accès à l'emploi et tout au long du cycle de l'emploi ⁶⁷.

En France, les salariés sont protégés de la violence et du harcèlement par le droit du travail, le code pénal et les conventions collectives. Ces protections sont étendues à tous les individus, y compris les demandeurs d'emploi et les travailleurs domestiques. La loi oblige les employeurs à analyser les risques psychosociaux sur le lieu de travail et à prendre les mesures nécessaires pour les atténuer. Cela se traduit dans le terme «harcèlement moral», défini comme des actes répétitifs accomplis dans l'intention ou avec l'effet de dégrader les conditions de travail des employés d'une manière susceptible de porter atteinte à leur dignité, de nuire à leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel ⁶⁸. La cyberintimidation est également prise en compte. Le code du travail exige, en outre, que tout lieu de travail de plus de 50 employés dispose d'un comité d'entreprise chargé d'examiner les questions de sécurité et d'hygiène et les conditions de travail, de manière générale ⁶⁹.

Les affaires peuvent être portées devant les juridictions pénales lorsque la conciliation échoue, et les sanctions prévoient des amendes et des peines d'emprisonnement. Le code pénal stipule qu'une condamnation pénale doit être rendue publique, ce qui entraîne une stigmatisation sociale que de nombreuses entreprises et personnes souhaiteraient éviter ⁷⁰.

La convention collective nationale sur le harcèlement et la violence au travail (2010) oblige les employeurs – en consultation avec les travailleurs et leurs représentants – à mettre en place des mesures pour prévenir et traiter le harcèlement au travail. La loi permet également aux représentants des travailleurs de jouer un rôle actif dans les enquêtes sur les éventuels cas de violence et de harcèlement ⁷¹.

Lutter contre les formes croisées de discrimination, de violence et de harcèlement à l'égard des femmes (Allemagne)

La loi générale sur l'égalité de traitement du 14 août 2006 met en œuvre les directives européennes qui énoncent le principe de l'égalité de traitement et exige des employeurs qu'ils créent un environnement de travail sûr et exempt de violence et de harcèlement. La loi donne une définition juridique complète du harcèlement et du harcèlement sexuel. Elle inclut le «harcèlement sexuel en milieu hostile», c'est-à-dire un comportement, tel que l'affichage de matériel pornographique sur un poste de travail, qui peut s'adresser à un individu ou à une personne en particulier ⁷².

Le champ d'application de la loi est assez large, protégeant contre la discrimination, ainsi que contre le harcèlement et le harcèlement sexuel fondés sur la race ou l'origine ethnique, le genre, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. La discrimination en matière de grossesse ou de maternité est considérée comme une discrimination fondée sur le genre. La loi couvre également les travailleurs indépendants, les travailleurs à temps partiel et ceux qui cherchent à accéder à un emploi (processus de recrutement et de sélection) et les tiers. Les travailleurs domestiques sont également protégés ⁷³.

La loi adhère à la doctrine de la «responsabilité du fait d'autrui», selon laquelle un employeur est tenu responsable du harcèlement ou du harcèlement moral perpétré par un employé, sauf si l'employeur peut prouver que des mesures raisonnables ont été adoptées pour prévenir un tel comportement. En conséquence, les travailleurs ont le droit de refuser de travailler, sans perte de salaire, si leur employeur ne prend pas de mesures suffisantes pour éliminer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, conformément à la convention n° 190 (article 10 (g)) ⁷⁴.

En 2007, le deuxième plan d'action du gouvernement fédéral pour lutter contre la violence à l'égard des femmes a été adopté pour s'attaquer aux formes de discrimination intersectionnelles et donner aux femmes le droit à la protection contre la violence et le

harcèlement⁷⁵. En conséquence, les femmes migrantes et les femmes handicapées sont protégées. La législation prévoit également la création d'une Agence fédérale de lutte contre la discrimination⁷⁶.

L'Institut fédéral pour la sécurité et la santé au travail mène des enquêtes auprès des employés dans toute l'Allemagne pour évaluer les risques psychosociaux sur le lieu de travail⁷⁷. Un projet a également été lancé afin de dispenser une formation sur le stress psychologique et la tension au travail aux inspecteurs du travail⁷⁸.

Mettre fin à l'«abus de pouvoir» (Japon)

En 2012, une enquête représentative menée auprès de 4 580 entreprises a montré que plus de 45 pour cent des travailleurs avaient déclaré être victimes de *pawahara* ou «abus de pouvoir» (autre terme désignant le harcèlement psychologique). Il a également été constaté que les travailleurs temporaires au Japon sont plus exposés au harcèlement et aux insultes sur le lieu de travail⁷⁹. Une nouvelle loi contre l'abus de pouvoir a été adoptée en septembre 2019, qui entrera en vigueur en avril 2020 pour les grandes entreprises et en avril 2022 pour les petites et moyennes entreprises⁸⁰. La loi définit l'«abus de pouvoir» comme «un comportement verbal ou physique qui va au-delà de la nécessité professionnelle et qui tire profit d'une position hiérarchique supérieure dans une relation, nuisant à l'environnement de travail»⁸¹. Les employeurs sont désormais tenus de prendre des mesures, à la fois proactives et réactives, pour protéger les travailleurs contre ceux qui exercent plus de pouvoir au sein de leur organisation, et sont obligés d'indemniser les travailleurs pour le préjudice qui leur est ainsi causé. Les employés sont également protégés contre un licenciement ou un traitement défavorable pour avoir signalé de tels cas⁸². Les tribunaux ont également décidé que les entreprises doivent indemniser les familles des employés qui se sont suicidés après avoir été victimes de *pawahara*⁸³.

Le ministère japonais de la Santé, du Travail et de la Protection sociale (MHLW) définit six types d'abus de pouvoir et fournit des exemples: physique, mental, social, surmenage de l'employé, sous-emploi et atteinte à la vie privée⁸⁴. Le MHLW donne également des orientations sur les mesures que peuvent prendre les entreprises pour prévenir le harcèlement et régler les problèmes de harcèlement sur le lieu de travail⁸⁵. Pour démontrer la valeur et l'efficacité de ces mesures, le ministère propose également des études de cas pour les entreprises qui choisissent de se tourner vers les ressources du gouvernement⁸⁶.

Prévenir l'intimidation sexuelle sur le lieu de travail et promouvoir la réinsertion professionnelle des victimes de violence domestique (Pays-Bas)

La loi néerlandaise de 1999 sur les conditions de travail oblige les employeurs à prendre des mesures préventives en matière de SST concernant les risques psychosociaux qui entraînent

un stress lié au travail. Elle précise que la notion de pression psychosociale liée à l'emploi comprend l'intimidation, l'agression et la violence sexuelles, ainsi que les tensions et les pressions professionnelles dans une situation d'emploi qui provoque un stress ⁸⁷.

Le Conseil néerlandais des femmes (NVR) et la Federatie Opvang (FO) ont lancé un projet intitulé «De Nieuwe Toekomst» (Le nouvel avenir), financé par le gouvernement ⁸⁸. Ce projet vise à développer l'autonomie économique et la participation à la vie active des femmes victimes de violence domestique. Le programme de neuf mois consiste en dix réunions de formation collective et un accompagnement individualisé visant à développer et à améliorer les compétences de gestion en autonomie des femmes qui souhaitent s'engager activement dans l'éducation ou dans le monde du travail ⁸⁹. Environ la moitié des femmes des huit municipalités néerlandaises qui ont participé au programme de 2014 à 2016 se sont mieux intégrées aux plans social, éducatif et/ou professionnel ⁹⁰. En outre, de nombreuses femmes ont déclaré se sentir plus confiantes à l'issue du programme.

L'Institut Atria sur l'égalité des genres et l'histoire des femmes mène une étude d'impact, prévue de 2018 à 2021, sur les effets à long terme du «De Nieuwe Toekomst». Elle permet d'assurer le suivi des femmes depuis dix-huit mois, de leur entrée dans le programme jusqu'à leur insertion sur le marché du travail ⁹¹. Depuis janvier 2019, Atria recrute également des organisations humanitaires et d'autres municipalités qui ne font pas encore appel au programme «De Nieuwe Toekomst» pour étudier les facteurs de bien-être des femmes victimes de violence domestique, en attente de soins.

On estime que «De Nieuwe Toekomst» pourrait permettre aux municipalités d'économiser environ 12 000 euros par an pour chaque participante au programme. Movisie, un institut de connaissances sociales, a reconnu ce programme comme une action sociale bénéfique ⁹².

Renforcer la protection en donnant des pouvoirs aux inspecteurs du travail et en mettant en place des tribunaux à procédure accélérée pour traiter les cas de violence fondée sur le genre (Espagne)

En Espagne, les entreprises sont appelées à «promouvoir des conditions de travail qui préviennent le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le genre, à arbitrer des procédures spécifiques pour leur prévention et à orienter les plaintes ou réclamations qui auraient été formulées par celles et ceux qui en ont été victimes. À cette fin, des mesures peuvent être mises en œuvre en vue de négocier avec les représentants des travailleurs des questions telles que l'élaboration et la diffusion de codes de bonnes pratiques, les campagnes d'information et les activités de formation» ⁹³.

Les inspecteurs du travail espagnols sont investis de devoirs et disposent de pouvoirs accrus en matière de violence et de harcèlement au travail. Ils peuvent lancer des enquêtes à la suite de plaintes, lorsqu'une entreprise a déjà été inspectée pour harcèlement sexuel ou

quand les conventions collectives imposent de mettre en œuvre des mesures préventives. En outre, les inspecteurs du travail mènent des campagnes de sensibilisation dans les secteurs où le risque de violence et de harcèlement est plus élevé, tels que l'éducation, les soins de santé et le commerce de détail ⁹⁴.

En 2004, la loi organique relative aux mesures de protection intégrale contre la violence de genre a lancé un plan national de sensibilisation et de prévention de la violence à l'égard des femmes, ciblant à la fois les hommes et les femmes, afin de sensibiliser à la nécessité de respecter les droits humains et l'égalité de genre. Par la suite, la Stratégie nationale pour l'éradication de la violence contre les femmes (2013-2016) a fixé les objectifs d'une détection accrue, d'une meilleure réponse de la part du système judiciaire et des forces de sécurité, et d'une plus grande sensibilisation ⁹⁵. Cette stratégie a donné lieu à la création de tribunaux à procédure accélérée afin de traiter les cas de violence fondée sur le genre, pour lesquels la loi exige la formation de juges, de magistrats, de procureurs, de greffiers, d'agents de la force publique et de la sécurité nationale et de médecins légistes dans le domaine de l'égalité de genre, de la non-discrimination et de la violence fondée sur le genre ⁹⁶.

L'Espagne est également l'un des rares pays où une loi sur l'indemnisation des travailleurs permet à ces derniers de percevoir une indemnisation pour les maladies professionnelles, y compris celles causées par la violence et le harcèlement ⁹⁷. En outre, la politique gouvernementale aide les victimes de la violence de genre en leur donnant le droit à des horaires de travail réduits, adaptés ou flexibles ⁹⁸.

Promouvoir un cyberspace sans violence ni harcèlement (Espagne)

Soulignant la menace élevée du cyberharcèlement à l'égard des femmes, le gouvernement espagnol a mis en place en 2019 un protocole pour lutter contre la cyberviolence et le harcèlement sur le lieu de travail ⁹⁹. L'Agence espagnole de protection des données (AEDP) travaille avec plusieurs ministères, dont le ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale (MITRAMISS), pour s'assurer que les entreprises de 50 employés ou plus respectent les droits numériques de leurs salariés au titre de la santé et de la sécurité au travail ¹⁰⁰. L'AEDP peut recevoir des plaintes pour violation de la cybersécurité et aide à protéger le droit des victimes à supprimer tout document public de cyberviolence à leur encontre.

L'AEDP travaille avec le MITRAMISS pour sensibiliser et former les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les secteurs des TIC et de l'éducation ¹⁰¹. Le protocole envisage des mesures préventives pour lutter contre la cyberviolence et le harcèlement, y compris avec des sanctions pénales et financières contre les auteurs ¹⁰².

Cette initiative sur quatre ans a donné naissance à un partenariat visant à faciliter le retrait des contenus illicites. Les principaux réseaux sociaux se sont engagés à prendre des précautions et à accélérer le retrait des contenus numériques constitutifs de cyberviolence et de harcèlement. L'efficacité du projet est contrôlée par un comité dont la tâche consiste à rendre compte des résultats statistiques ¹⁰³.

2.2.4 Mesures politiques dans le contexte de la crise du COVID-19

Le COVID-19 a également braqué toute l'attention mondiale sur la violence et le harcèlement. Résultante des mesures de confinement, de l'insécurité financière, du chômage, de la difficulté à accéder aux services de santé et d'autres types de tensions liées au COVID-19, l'OMS a signalé une augmentation des cas de violence domestique, affectant les femmes de façon disproportionnée ¹⁰⁴. Un rapport du Parlement de l'UE mentionne que les appels aux numéros d'urgence pour les victimes ou témoins de violence domestique – un moyen utile pour évaluer l'ampleur du problème – ont augmenté de 20-40 pour cent au sein de l'UE depuis février 2020 ¹⁰⁵.

Même avant la pandémie, le risque de violence liée au travail était élevé dans le secteur de la santé, environ 62 pour cent des personnels de santé à travers le monde déclarant avoir été exposés au moins une fois à une certaine forme de violence sur le lieu de travail. Des données récentes montrent que le COVID-19 exacerbe le risque de violence, de harcèlement et de stigmatisation des personnels de santé, souvent par crainte de contracter le virus ¹⁰⁶. La généralisation du télétravail peut également avoir entraîné un risque accru de cyberintimidation liée au travail et d'autres actes de violence et de harcèlement reposant sur les nouvelles technologies ¹⁰⁷.

Un certain nombre de pays ont pris des mesures urgentes dans le contexte du COVID-19 afin de protéger les victimes (voir encadré 3). Toutefois, des mesures plus intégrées s'imposent en vue de garantir à chacun le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, non seulement pendant et après la pandémie, mais également dans le cadre des efforts visant à façonner une reprise durable et bâtir un meilleur avenir du travail. Les efforts visant à ratifier la convention n° 190 et à mettre en œuvre la convention et la recommandation n° 206 doivent être un élément clé des mesures de réponse et de redressement ¹⁰⁸. Dans le contexte du COVID-19, il s'agit plus particulièrement de renforcer les mesures de sécurité et de santé au travail afin de prévenir et de réduire les risques psychosociaux, y compris la violence et le harcèlement, et de promouvoir la santé mentale et le bien-être des travailleurs ¹⁰⁹.

Encadré 3. Mesures de prévention et de protection des victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail

- **L'Autriche** a renforcé la protection des victimes de violence domestique en augmentant les ressources de la ligne d'assistance 24 heures sur 24 et en ajoutant un nouveau dispositif professionnel d'assistance en ligne en plusieurs langues; en aidant les femmes exposées au risque de violence (en ligne et par le biais de tracts); et en sensibilisant à travers la nouvelle campagne «Safe at home» afin de soutenir les femmes dont le partenaire est violent ¹¹⁰.
- **L'Australie** impose aux employeurs de tenir compte de l'augmentation possible de la violence et du harcèlement, y compris la cyberintimidation et la violence domestique en cas de télétravail, dans leurs politiques de sécurité et de santé au travail «COVID-19» et dans leurs évaluations des risques ¹¹¹.
- **En France, en Italie et aux États-Unis**, les autorités nationales ont engagé des partenariats public-privé avec les hôtels afin de tenir des chambres à la disposition des femmes victimes de violence domestique. La **France** a ouvert des centres de consultation temporaires et sélectionné des pharmacies où les victimes de violence domestique peuvent signaler des abus en toute sécurité ¹¹². **L'Italie** a elle aussi engagé des ressources publiques pour lutter contre la violence à l'égard des femmes, y compris des fonds spécifiquement consacrés aux aspects liés au COVID-19, et elle a mené une campagne de sensibilisation en faveur des victimes ¹¹³.
- Le gouvernement du **Canada** a mobilisé 40 millions de dollars canadiens en soutien aux refuges pour femmes et aux centres pour les victimes d'agression sexuelle, y compris les établissements au sein des communautés autochtones, afin d'aider à gérer et à prévenir une flambée de COVID-19 dans leurs locaux. Sur l'ensemble du territoire canadien, plus de 500 organismes ont bénéficié d'un soutien destiné à protéger des individus comptant parmi les plus vulnérables de la population ¹¹⁴. Les tribunaux canadiens ont également choisi de se tourner vers la technologie pour assurer leur fonctionnement et l'accès à la justice pendant le confinement. Ces nouvelles modalités de fonctionnement incluent la tenue d'audiences en ligne afin de réduire le nombre de participants, le traitement des «dossiers urgents» en priorité et, dans certains cas, la conduite d'audiences par téléphone ou visioconférence ¹¹⁵.
- En **Espagne**, un nouveau programme propose une solution immédiate de logement aux victimes de violence fondée sur le genre expulsées de leur foyer. Le parc de logements sociaux a été augmenté pour fournir un abri durant la crise aux groupes vulnérables ¹¹⁶. L'initiative permet aux victimes de violence domestique de se rendre à la pharmacie pour y demander un «masque 19», un langage codé indiquant au pharmacien de contacter les autorités ¹¹⁷.

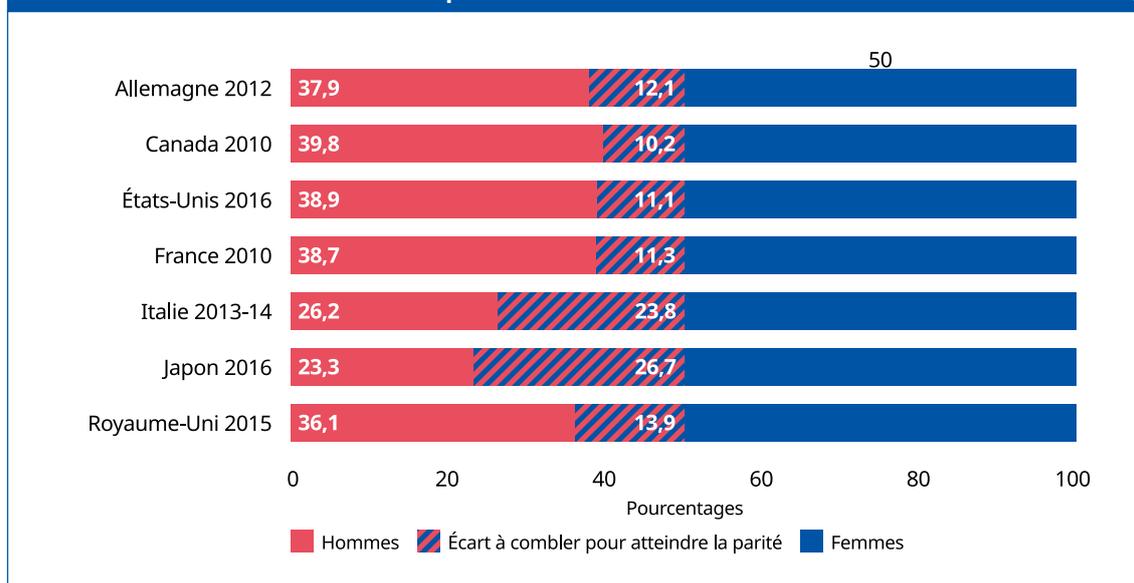
2.3 Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage des responsabilités familiales

Compte tenu de la part disproportionnée des responsabilités familiales reposant sur les femmes, la réalisation d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée est étroitement liée à la promotion et à l'avancement de l'égalité entre les genres et de l'autonomisation économique des femmes. Partout dans le monde, sans exception, les femmes réalisent la plus grande partie du travail de soin à autrui non rémunéré, à savoir 76,2 pour cent des heures que cela représente. Il n'est aucun pays où hommes et femmes se partagent de façon égale les activités de soin à autrui non rémunérées ¹. Des écarts de participation aux activités de soin non rémunérées entre les hommes et les femmes existent également dans les pays du G7 (voir figure 4), bien que le Canada, la France, l'Allemagne

et les États-Unis s'approchent le plus de la parité à cet égard (avec les pays scandinaves, la Belgique et l'Estonie), les hommes effectuant près de 40 pour cent des activités de soin non rémunérées dans ces pays ².

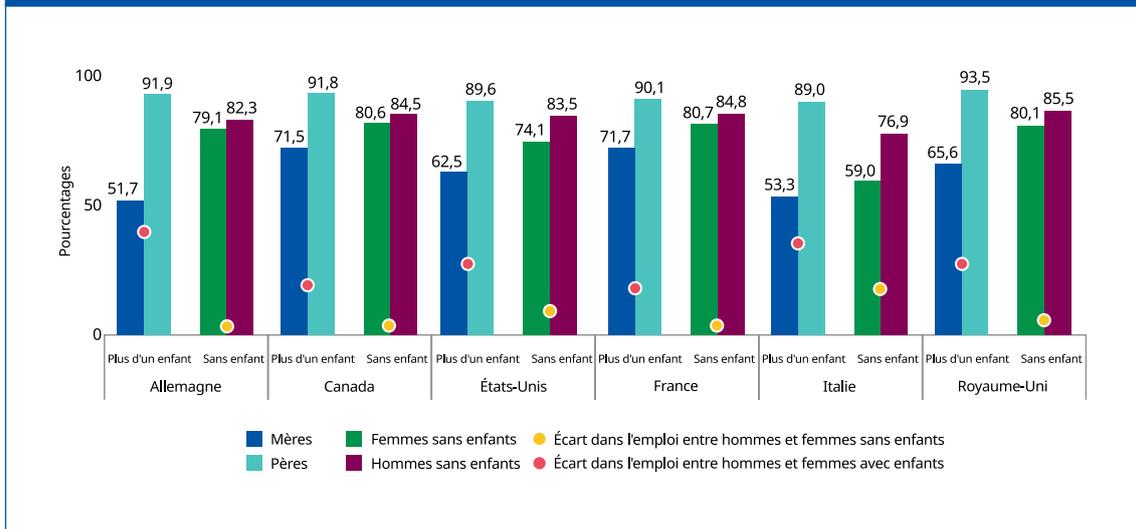
Une participation excessive au travail de soin à autrui non rémunéré peut compromettre les perspectives d'emploi des femmes. Les recherches de l'OIT démontrent l'existence d'une «pénalisation professionnelle de la maternité», les femmes ayant des enfants de moins de six ans travaillant moins d'heures en échange d'une rémunération ou d'un bénéfice que les hommes et les autres femmes. L'écart d'emploi lié à la parentalité est aussi important dans les pays du G7 (voir figure 5). De ce fait, les femmes subissent aussi une «pénalisation salariale liée à la maternité» qui creuse les inégalités de revenus entre elles et les hommes et peut se répercuter sur leur vie professionnelle, tandis que la paternité donne lieu à une prime salariale ³. Par ailleurs, les mères qui travaillent sont pénalisées dans l'accès aux postes de direction et d'encadrement. En d'autres termes, elles connaissent le plus faible taux de présence à ces types de postes (seulement 25,1 pour cent des dirigeants ayant des enfants de moins de six ans sont des femmes), par comparaison avec leurs homologues masculins (74,9 pour cent des dirigeants ayant des enfants de moins de six ans sont des hommes) ⁴.

► Figure 4. Part du travail de soin à autrui non rémunéré dans les pays du G7, selon le sexe, dernière année disponible



Source: OIT, 2018. [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), p. 61.

► **Figure 5. Ratios emploi-population des femmes et des hommes avec et sans enfants de 0 à 5 ans, pays du G7*, dernière année disponible**



Note: * Données indisponibles pour le Japon

Source: OIT, 2018. [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#) (Genève), pp. 420-424.

Avant la crise du COVID-19, le travail de soin à autrui non rémunéré représentait un obstacle important à la participation des femmes au marché du travail et l'un des plus grands freins à leur accès à des emplois de meilleure qualité. La pandémie aggrave les différentes formes de pénalisation dont elles sont victimes lorsqu'elles font partie de la population active et augmente les déficits de travail décent ainsi que la discrimination (voir section 2.3.4). En outre, lorsque le genre se superpose à d'autres caractéristiques personnelles, comme l'origine ethnique, la nationalité, l'âge, le handicap, le statut migratoire ou encore l'état de santé, les inégalités entre différents groupes de femmes risquent de s'accroître⁵.

Les inégalités au niveau des activités de soin à autrui non rémunérées et celles existant au sein de la main-d'œuvre sont fortement intercorrélées, il est donc nécessaire de s'attaquer aux inégalités dans le travail de soin non rémunéré pour pouvoir réaliser des progrès notables en faveur de l'égalité entre hommes et femmes au travail. Un partage plus équitable des responsabilités en matière de travail de soin non rémunéré favorise l'autonomisation économique des femmes, la création de liens entre pères et enfants, ainsi que le développement des enfants. Ces effets se répercutent également de manière positive sur l'ensemble de la société et de l'économie⁶.

Les politiques gouvernementales jouent un rôle de premier plan pour la reconnaissance, la réduction et la redistribution effectives des activités de soin non rémunérées entre femmes et hommes, ainsi qu'entre famille et État. Elles sont essentielles pour créer un environnement favorable à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous les travailleurs. Les politiques de soin à autrui concernent notamment les politiques en matière de congés (congés de maternité et de paternité, congé parental, congé de longue durée et autres congés pour obligations familiales), les services de soin, les prestations de protection sociale en rapport avec les activités de soin à autrui, les modalités de travail adaptées aux responsabilités familiales,

et les infrastructures relatives au travail de soin à autrui ⁷. Dans le contexte de la crise du COVID-19, la priorité doit être donnée à ces politiques, aussi bien pour faire face à la pandémie sur le court terme que pour élaborer les mesures de relance et de résilience nécessaires pour reconstruire une société meilleure et plus solidaire (voir section 2.3.4).

2.3.1 Normes internationales du travail et autres instruments clés

La protection de la maternité est également consacrée par des traités fondamentaux relatifs aux droits de l'homme, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de 1948, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), 1979 ⁸.

Nombre des normes internationales du travail adoptées par les mandats de l'OIT portent sur les éléments essentiels qui contribuent à la réalisation d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La première convention de l'OIT relative à la maternité (convention (n° 3) sur la protection de la maternité) a été adoptée peu après la création de l'organisation en 1919, ce qui témoigne du rôle central joué par celle-ci pour faire progresser la justice sociale. La convention n° 183 sur la protection de la maternité, plus récente (2000), a vocation à préserver la santé de la mère et de l'enfant après l'accouchement, à offrir une sécurité économique et de l'emploi — notamment avec une protection contre le licenciement et la discrimination, le maintien du salaire et des avantages au cours de la maternité, y compris pendant l'allaitement, et le droit de reprendre le travail après l'accouchement — et ainsi à promouvoir l'égalité de chance en matière d'emploi et de travail pour les femmes ⁹. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, sont également destinées à garantir une sécurité des revenus pendant la maternité ¹⁰. Par ailleurs, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, préconise d'étendre la protection de la maternité et l'accès à des services de soin de qualité et financièrement abordables aux travailleurs de l'économie informelle, afin de «promouvoir l'égalité entre femmes et hommes en matière d'entrepreneuriat et de possibilités d'emploi et de permettre la transition vers l'économie formelle» ¹¹.

La convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation n° 165 correspondante énoncent un certain nombre de droits et de mesures, parmi lesquels un congé supplémentaire pour raisons familiales, des services de garde d'enfants et d'aide à la famille, ainsi que des dispositions liées à la sécurité sociale et aux conditions de travail, afin de permettre aux travailleurs de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales ¹². Ces normes reconnaissent à la fois la nécessité de lutter contre le stéréotype selon lequel les femmes sont principalement chargées de s'occuper des enfants, et l'importance d'encourager le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, au bénéfice de la santé, de l'égalité et de la qualité de l'emploi pour tous.

Plusieurs directives de l'Union européenne ont défini et présenté un socle commun pour les dispositions relatives à la protection de la maternité et des responsabilités familiales, notamment la Directive relative aux travailleuses enceintes de 1992, la Directive (refonte) sur l'égalité des chances de 2006 et la Directive concernant l'application du principe d'égalité de traitement de 2010, qui a étendu les droits en matière de protection de la maternité aux travailleuses indépendantes. La Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de 2019, plus récente, vise à promouvoir cet équilibre pour les parents et les autres aidants qui travaillent ¹³. Elle instaure un congé de paternité (d'une durée de 10 jours) et un congé parental pour tous les travailleurs comprenant des périodes réservées à chaque parent, un congé pour les aidants, le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales de demander des formules souples de travail, ainsi que la protection contre la discrimination pour les aidants qui font usage de ces dispositions.

2.3.2 Principes directeurs pour les gouvernements

Les politiques en matière de soin à autrui sont déterminantes pour garantir que toutes les femmes et tous les hommes puissent atteindre leur plein potentiel économique et social ¹⁴. Pour être transformatrices, ces politiques doivent tenir compte des considérations de genre et être fondées sur les droits humains; suivre le principe d'universalité et offrir des avantages adéquats et équitables; relever de la responsabilité principale de l'État; et reposer sur le dialogue social et la représentation des femmes ¹⁵. Voici certaines des mesures que les gouvernements peuvent adopter, mettre en œuvre et évaluer, en consultation avec les représentants des travailleurs, les organisations d'entreprises et d'employeurs (OE), le secteur privé et la société civile:

1. Mettre en place une protection universelle de la maternité et des politiques de congés inclusives;
2. Développer des services de soin à autrui de qualité;
3. Assurer une protection sociale tenant compte des considérations de genre;
4. Proposer des modalités de travail favorables à la vie de famille;
5. Favoriser l'attachement au travail et la réintégration.

Mettre en place une protection universelle de la maternité et des politiques de congés inclusives

Les politiques en matière de congés constituent des moyens clés pour favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. D'après le rapport «Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes» de l'OIT: «*Pour garantir l'entrée et la progression des femmes dans la vie professionnelle, il est essentiel d'établir un cadre réglementaire complet, qui prévoit, à l'intention des hommes et des femmes, des congés rémunérés pour s'occuper de membres de la famille. Il convient aussi de reconsidérer complètement la notion du temps dans le monde du travail* ¹⁶.» Au cours des vingt dernières années, des progrès notables ont été accomplis, en particulier en ce qui concerne l'allongement des périodes de repos pour les mères avant et après l'accouchement, conformément aux normes internationales du travail et au-delà de

celles-ci. Cependant, en 2016, seuls 77 pays sur 184 (soit 42 pour cent) satisfaisaient aux normes minimales relatives au congé de maternité rémunéré établies par la convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000 ¹⁷.

De plus en plus de pays mettent également en œuvre des mesures visant à alléger la charge de soin des mères et des pères, comme des congés de paternité ou parentaux rémunérés, avec des incitations ou des quotas réservés aux pères. En 1995, seulement un pays sur cinq prévoyait un congé de paternité rémunéré. En 2019, plus de la moitié des pays le proposaient (voir le tableau 8 pour un aperçu des congés parentaux dans les pays du G7) ¹⁸.

En dépit de ces progrès, 41 pour cent seulement des mères de nouveau-nés reçoivent des prestations de maternité en espèces qui leur apportent une sécurité de revenu autour de l'accouchement ¹⁹. De nombreux individus ne peuvent prétendre à des prestations de congé ou de maternité en raison de leur situation d'emploi (par exemple, ceux qui sont au chômage ou indépendants, qui exercent diverses formes de travail, travaillent dans l'économie informelle ou dans des PME) ou de leur situation familiale (couples de même sexe), ou parce qu'ils ne répondent pas aux conditions d'éligibilité pour les prestations (nombre d'heures minimal, ancienneté, etc.). Cette impossibilité de se prévaloir des droits en matière de congés décentes concerne de manière disproportionnée les femmes et d'autres groupes exposés à la discrimination. Dans l'UE, par exemple, 33,6 pour cent des femmes ne peuvent pas bénéficier d'un congé parental, ce qui n'est le cas que pour 23 pour cent des hommes; ces pourcentages sont plus élevés en France, en Italie et au Royaume-Uni ²⁰. Dans d'autres cas, les travailleurs sont couverts mais ne bénéficient en définitive d'aucun soutien. Ainsi, au Canada, la prise de congés parentaux reste peu fréquente chez les travailleurs indépendants, l'accès au système d'assurance au travail étant compliqué et peu pratique pour eux ²¹.

► **Tableau 8. Synthèse des dispositifs de congé rémunéré destinés aux parents, pays du G7**

Pays	Congés payés réservés aux mères*			Congés payés réservés aux pères*		
	Durée (semaines)	Taux de paiement moyen (%)	Équivalent taux plein (semaines)	Durée (semaines)	Taux de paiement moyen (%)	Équivalent taux plein (semaines)
Allemagne	58,0	73,4	42,6	8,7	65	5,7
Canada**	51,0	52,0	26,6	5,0 8,022	55 33	2,7 2,6
États-Unis**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
France	42,0	42,9	18,0	28	19,2	5,4
Italie	47,7	52,7	25,2	0,8	100	0,8
Japon	58,0	61,6	35,8	52	58,4	30,4
Moyenne UE	65,8	-	-	6,3	-	-
Royaume-Uni	39,0	30,1	11,7	2,0	19,2	0,4

Notes: * Sont inclus ici le congé de maternité payé ou le congé de paternité payé plus le congé parental payé (quotas) réservé aux mères ou aux pères. ** Conformément à la législation fédérale. La législation des États peut être différente.

Source: OCDE, [Base de données sur la famille](#), Tableaux d'indicateurs PF2.1.A et PF2.1.B; Gouvernement du Canada, [Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi: Ce qu'offrent ces prestations](#).

Des efforts supplémentaires sont également nécessaires afin de promouvoir la parité entre les femmes et les hommes au niveau de la durée légale des congés et d'encourager leur utilisation par les hommes, qui reste rare. Les données disponibles en provenance des pays du G7 montrent que les progrès ont été mitigés. En France, le nombre d'hommes qui ont recours aux prestations pour congé parental publiques pour 100 naissances vivantes est resté obstinément faible au cours de la dernière décennie, s'établissant à 2,4 pour cent en 2016 ²³. En Allemagne et en Italie, les chiffres correspondants étaient de 35 pour cent (en 2015) et 11 pour cent (en 2016) respectivement (voir section 2.3.3). L'OIT propose des principes directeurs sur la manière de concevoir des systèmes de congés qui promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes (encadré 4).

Encadré 4. Principes élémentaires de régimes de congés adaptés aux activités de soin à autrui et garantissant l'égalité entre hommes et femmes

Les régimes de congés doivent garantir que:

- les femmes ont droit à au moins 14 semaines de congé rémunéré à un taux égal ou supérieur aux deux tiers des revenus antérieurs, conformément à la convention n° 183, et pouvant aller jusqu'à 18 semaines à 100 pour cent selon la recommandation n° 191;
- le père a droit à un congé de paternité obligatoire d'une durée significative;
- une partie notable du congé parental est réservée au père et ne peut être transférée à la mère;
- il existe d'autres formes de congés, comme les congés pour adoption ou pour s'occuper d'enfants ou de parents adultes malades ou handicapés;
- les congés sont rémunérés et la prestation est égale au moins aux deux tiers du revenu antérieur;
- durant les périodes de congés, les prestations de santé et les allocations en espèces sont financées par des mécanismes collectifs comme l'assurance sociale obligatoire ou les budgets publics, en évitant que les coûts ne pèsent directement sur l'employeur («responsabilité de l'employeur»);
- au titre de la protection de l'emploi, le travailleur est réintégré, à l'issue du congé, au même poste ou sur un poste équivalent;
- les périodes de congés sont considérées comme des périodes de cotisation pour les assurances sociales et les régimes de pensions;
- les droits et prestations en matière de congés sont universels, y compris pour les travailleurs de l'économie informelle.

Source: OIT, [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), 2018, page 336.

Outre le congé de maternité rémunéré, la protection de la maternité, telle qu'elle est énoncée dans la convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000, et sa recommandation n° 191, comprend le droit à des prestations de santé pour la mère et pour l'enfant, la prévention de l'exposition des travailleuses enceintes et allaitantes aux risques pour la santé et la sécurité au travail, la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession, un droit garanti de reprendre le travail après un congé de maternité et le droit à des pauses d'allaitement rémunérées (ou à une réduction journalière du temps de travail), ainsi que l'accès à des structures pour l'allaitement sur le lieu de travail ou à proximité après le retour de la mère au travail (voir tableau 9).

Les gouvernements ont tout à gagner à mettre en place une protection de la maternité universelle et des politiques globales en matière de congés. D'après les recherches de l'OIT, lorsque les pays investissent dans une combinaison de politiques de soin portant notamment sur des prestations en cas de maternité, l'enseignement préscolaire et les services de soins de longue durée, le ratio emploi/population des femmes âgées de 18 à 54 ans a tendance à être plus élevé par comparaison avec les pays qui investissent moins ²⁴.

► **Tableau 9. Législations rendant obligatoires les dispositifs en faveur de l'allaitement, pays du G7**

Pays	Droit légal à des dispositifs favorables à l'allaitement?	Pauses d'allaitement rémunérées?	Durée totale de la pause (en minutes)
Allemagne	Oui	Oui	60
Canada	Non	Non	0
États-Unis	Oui	Non*	Temps alloué non précisé
France	Oui	Oui	60
Italie	Oui	Oui	120
Japon	Oui	Oui	60
Royaume-Uni	Non	Non	0

Notes: * Aucune disposition juridique dans la législation fédérale.

Source: OIT, 2014. [Maternité et paternité au travail: Loi et pratique à travers le monde](#), pages 185-187 de la version intégrale en anglais.

Développer des services de soin à autrui de qualité

La mise en place de services de soin à la personne constitue un autre outil politique conçu pour alléger la charge pesant sur les femmes en matière de soins, qui leur permet de participer plus librement au marché du travail et contribue grandement à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Les services de soin à autrui peuvent inclure la prestation directe de services aux enfants, aux personnes âgées et aux personnes vivant avec des maladies chroniques ou passagères ou des handicaps. Les études de l'OIT démontrent que le taux d'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales est plus élevé dans les pays qui investissent une part plus importante de leur PIB dans l'éducation et la protection de la petite enfance (EPPE) ²⁵. L'EPPE soutient le développement, la santé et l'apprentissage des jeunes enfants et a des répercussions positives sur le bien-être des enfants et de leurs parents tout au long de leur vie, sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur l'ensemble de la société.

En dépit de ces avantages, l'accès à des services d'éducation et de protection de la petite enfance abordables et de bonne qualité est encore loin d'être universel. Bien que de nombreux pays élargissent leur offre de services de garde d'enfants ou rendent les services existants plus abordables, même dans l'UE, 31 pour cent des ménages ont des difficultés

à accéder à ce type de services, essentiellement en raison de leur coût trop élevé ²⁶. L'État ne joue un rôle de premier plan dans le financement des services de soins de longue durée pour les personnes âgées et autres personnes nécessitant des soins ou une assistance sur le long terme que dans certains pays à revenu élevé, comme l'Allemagne et le Japon. Dans la plupart des pays, les services de soins de longue durée restent principalement financés par les dépenses de santé directes.

Il convient de renverser ces tendances en fournissant des services de soins suivant un principe d'universalité. Les investissements dans le secteur des soins à la personne permettront de garantir que les activités de soin non rémunérées n'accentuent pas les inégalités entre les femmes et les hommes au travail et ne fassent pas basculer les familles dans la pauvreté et l'exclusion sociale, en particulier pendant la sortie de la crise du COVID-19 (voir section 2.3.4).

Assurer une protection sociale tenant compte des considérations de genre

Des systèmes de protection sociale universels, adéquats et tenant compte des considérations de genre, qui comprennent des socles, sont essentiels pour reconnaître et valoriser le travail de soin non rémunéré et les tâches ménagères, comme le préconise la cible 5.4 des ODD. L'OIT recommande d'adopter une approche duale et tenant compte des considérations de genre en matière de protection sociale, en promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes et en répondant aux besoins particuliers des femmes, notamment en ce qui concerne les services de santé reproductive, les dispositions relatives à la maternité et la répartition équitable des activités de soin non rémunérées. Les régimes de protection sociale devraient donc inclure des prestations en espèces ou en nature qui permettent aux aidants de faire face à diverses éventualités lors des différents stades de leur vie, comme des services de garde d'enfants, des soins de longue durée et des soins pour les personnes handicapées, et qui facilitent leur réintégration au travail ²⁷. Ils devraient également prévoir des mesures d'allègement fiscal en faveur des travailleurs ayant des responsabilités familiales ²⁸.

Une protection sociale tenant compte des considérations de genre peut bénéficier aux femmes sur le long terme, compte tenu du fait que les pénalisations liées au soin à autrui et les inégalités entre femmes et hommes au travail peuvent aussi créer un écart de retraite entre les genres. Les prestations de vieillesse, y compris les régimes de retraite de base adaptés et financés par les impôts et les régimes d'assurance sociale, peuvent être élaborées de manière à reconnaître et valoriser les périodes de soin non rémunérées effectuées par les femmes et les hommes, à l'instar des systèmes de retraite à points adoptés au Canada, en France, en Allemagne et au Royaume-Uni (voir section 2.3.3) ²⁹.

Certains gouvernements ont pris des mesures pour étendre la protection sociale aux femmes occupant des emplois informels, atypiques et indépendants, y compris dans le secteur des soins à la personne et dans l'économie dite «des petits boulots» ³⁰.

Proposer des modalités de travail favorables à la vie de famille

Les modalités de travail favorables à la famille (télétravail, semaine comprimée, organisation souple du travail, etc.) et les possibilités d'adapter les horaires ou de travailler depuis la maison sont de précieux moyens pour permettre aux travailleurs de concilier vie professionnelle et vie privée, et cela est particulièrement vrai dans le contexte de la crise du COVID-19³¹.

Les recherches de l'EIGE démontrent que les modalités de travail flexibles dans l'UE sont souvent plus accessibles aux hommes qu'aux femmes (46 pour cent contre 43 pour cent)³². Cela vaut également pour le secteur public, dans lequel les femmes sont surreprésentées. Le travail à temps partiel, lorsqu'il est volontaire, peut permettre d'atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Pourtant, plus de la moitié des femmes dans l'UE employées à temps partiel le sont parce qu'elles ne parviennent pas à trouver un emploi permanent et à plein temps³³. Bien qu'au sein de l'UE, les hommes soient moins susceptibles de travailler à temps partiel que les femmes, il est plus facile pour eux de passer d'un temps partiel à un temps plein, par exemple en Italie, en France et en Allemagne³⁴.

Les longues journées et les cultures sur le lieu de travail qui poussent au présentéisme et entretiennent les stéréotypes de genre favorisent l'apparition d'une ségrégation professionnelle et les pénalisations de la maternité dans le monde professionnel³⁵. «*L'absence d'autonomie en matière de durée du travail, des femmes comme des hommes, reste un obstacle considérable à l'égalité et au travail décent*³⁶.» L'utilisation de la technologie peut contribuer à élargir les choix et à atteindre un équilibre entre le travail et la vie personnelle. Néanmoins, en situation de travail à distance, il faut s'attacher davantage à atténuer les pressions résultant de l'absence de démarcation claire entre temps de travail et temps consacré à la vie privée³⁷.

Les politiques gouvernementales devraient viser à garantir non seulement que tous les travailleurs aient le droit de demander un assouplissement de leurs conditions de travail, mais également qu'il existe un environnement propice à l'adoption de ces modalités flexibles, aussi bien par les femmes que par les hommes. Les politiques relatives au temps de travail innovantes et adaptées à la fois aux besoins des travailleurs et des employeurs devraient s'attaquer aux problèmes que pose la disponibilité constante induite par l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Cela implique de mettre en place une limitation de la durée maximale du travail, parallèlement à des mesures pour améliorer la productivité, ainsi que des garanties concernant la durée minimale de travail pour créer de véritables choix en matière de flexibilité et de maîtrise des horaires de travail³⁸.

Favoriser l'attachement au travail et la réintégration

Si on les compare aux hommes, les femmes sont plus susceptibles de prendre un congé parental et de quitter leur emploi pour cause de responsabilités familiales. La part disproportionnée que représente pour celles-ci le travail de soin non rémunéré rend plus difficile leur retour d'un congé familial ou d'une interruption de carrière de longue durée, ce qui peut entraîner une

perte de compétences et d'expertise et priver les entreprises et la société en général de talents plus que nécessaires (voir la section 2.5). Les politiques qui soutiennent la permanence ou la réintégration des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont essentielles pour traiter la «pénalisation de la maternité» et renforcer le lien des femmes avec le marché du travail.

Conformément à la [recommandation de l'OIT \(n° 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales \(1981\)](#), les gouvernements pourraient mettre en place ou financer des programmes et des moyens de retour au travail ou de formation professionnelle proposant des services aisément accessibles et abordables, tels que «des services d'orientation professionnelle, de conseil, d'information et de placement, dotés d'un personnel possédant une formation appropriée, gratuits pour les travailleurs et capables de répondre de manière adéquate aux besoins particuliers des travailleurs ayant des responsabilités familiales»³⁹. Dans la mesure du possible, les gouvernements devraient accorder un congé d'études rémunéré en vue de permettre à ces travailleurs de participer auxdits programmes.

2.3.3 Exemples de pratiques représentatives

Mettre en œuvre des exemptions fiscales pour les familles afin de les aider à assumer les responsabilités familiales (Autriche)

Une réforme des lois de protection sociale en Autriche a conduit à l'adoption de la loi fiscale annuelle de 2018, entrée en vigueur en 2019. Cette loi prévoit une «prime familiale plus», à savoir une compensation pour les familles qui bénéficient de «Familienbeihilfe» («allocations familiales») ⁴⁰, le but étant de réduire la charge fiscale des familles qui élèvent des enfants. Les familles peuvent ainsi bénéficier d'un allègement fiscal d'un maximum de 1 500 euros par an ⁴¹. Les parents seuls à faible revenu peuvent bénéficier d'un montant supplémentaire d'un maximum de 250 euros. La «prime familiale plus» tient compte du fait que les frais de garde d'enfants ne prennent pas fin lorsque l'enfant termine ses études secondaires. Quand un enfant a plus de 18 ans, les parents peuvent encore bénéficier d'une compensation fiscale de 500 euros par an, s'ils remplissent les conditions requises ⁴².

Le gouvernement autrichien gère un site Internet qui traite des questions relatives à la prime, notamment les frais de garde d'enfants, les enfants vivant à l'étranger, les enfants handicapés et les parents entrepreneurs ⁴³.

Comblent les lacunes en matière de garde d'enfants par des services de soin universels (Danemark)

Au Danemark, la politique gouvernementale vise à combler les lacunes dans la prestation de services de soins aux enfants dès leur plus jeune âge et tout au long de leur enfance. Les services d'éducation et de protection de la petite enfance (EPPE) et le soutien financier sont fournis selon le principe de l'accès universel et équitable pour tous ⁴⁴.

Les parents ont droit à un congé payé pendant la quasi-totalité de la première année de vie de l'enfant, tandis que les droits aux services EPPE commencent dès l'âge de six mois ⁴⁵. Les services de garde offerts aux parents comprennent des crèches pour les plus jeunes enfants, des jardins d'enfants pour ceux âgés de trois à cinq ans, des structures d'accueil intégrées pour les enfants jusqu'à dix ans et des centres d'accueil extrascolaire. Environ 70 pour cent de toutes les structures d'accueil de jour sont gérées par les autorités locales ⁴⁶.

Les services sont assurés tout au long de l'enfance. Le Danemark possède l'un des systèmes de garde d'enfants en dehors des heures scolaires les plus avancés ⁴⁷, et enregistre l'un des taux de participation les plus élevés des pays de l'OCDE, avec près de 65 pour cent des enfants qui fréquentent les centres de garde d'enfants en dehors des heures scolaires ⁴⁸. Parmi les pays à revenu élevé, le Danemark affiche également le taux d'emploi maternel le plus élevé, avec 78 pour cent des femmes mères d'enfants âgés de 0 à 5 ans qui travaillent ⁴⁹.

Assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en adoptant un droit à la déconnexion (France)

En 2017, une nouvelle loi sur le travail est entrée en vigueur en France, qui donne aux employés le «droit de se déconnecter» des appels et des courriels professionnels en dehors des heures de travail. Les entreprises de 50 salariés au moins sont tenues de négocier avec les représentants des travailleurs pour déterminer les conditions d'utilisation des outils de communication électronique et prendre des mesures pour garantir la mise en œuvre des directives convenues. Si aucun accord n'est conclu, l'employeur doit tout de même, après avoir consulté les représentants des travailleurs, rédiger une «charte» définissant et établissant le droit de se déconnecter. L'employeur qui ne respecte pas ces exigences peut se voir infliger une amende pouvant aller jusqu'à 1 pour cent de la rémunération totale des employés ⁵⁰.

Selon le ministère français du Travail, la législation vise à instaurer «une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle» ⁵¹. La loi se fonde sur des recherches suggérant que le droit de se déconnecter réduirait le stress, la fatigue et l'épuisement résultant de l'hyper-connectivité tard dans la nuit et pendant les week-ends. Les négociations entre l'employeur et les représentants des travailleurs sont un élément central de la nouvelle loi, l'objectif étant de trouver un équilibre entre le besoin de déconnexion des employés et les impératifs concurrentiels de l'entreprise employeuse, en tenant compte de la situation et des exigences spécifiques de chaque entreprise.

Outre l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous les travailleurs, la nouvelle loi reconnaît également que tout le personnel ne peut pas être constamment disponible, en particulier les travailleurs ayant des responsabilités familiales. La loi atténue donc les conséquences injustes, sur la progression de la carrière des femmes, d'une culture de la disponibilité «à tout moment et en tout lieu» sur le lieu de travail ⁵².

Étendre l'égalité des protections sociales aux travailleurs indépendants (France)

En 2017, le gouvernement français a lancé un plan d'action pour soutenir les travailleurs indépendants. Ce plan étend à cette catégorie de travailleurs des protections sociales similaires et intègre le régime d'assurance maladie des travailleurs indépendants (RSI) dans le système général de sécurité sociale ⁵³. Codifié par la loi de financement de la sécurité sociale de 2018 ⁵⁴, il assure l'égalité d'accès aux services de retraite sans discrimination entre les différents types d'emploi, simplifie les documents de collecte des impôts et offre des options de paiement flexibles ⁵⁵. La France propose une assurance maladie-maternité et un congé de maternité et de paternité aux travailleurs indépendants dans les mêmes conditions que pour les personnes exerçant des formes d'emploi classiques ⁵⁶. Les soins prénataux et postnataux sont couverts par ce programme, de même que les visites médicales pour les futurs pères. Le congé d'adoption est également garanti ⁵⁷.

Promouvoir une répartition plus équitable du travail de soin non rémunéré grâce à des politiques de congé (Allemagne)

L'Allemagne a mis en œuvre des politiques de congé conçues dans le but annoncé de donner aux parents plus de temps pour la vie de famille, d'établir un équilibre favorable entre la famille et le travail, de promouvoir le partage des responsabilités parentales et d'assurer la subsistance des mères ⁵⁸. La loi sur la protection de la maternité, modifiée en 2017, étend le congé de maternité (14 semaines à plein salaire) ⁵⁹ aux étudiants. Les mères qui donnent naissance à un enfant handicapé bénéficient d'une période de congé plus longue, tandis que des protections étendues sont accordées aux mères qui font une fausse couche ⁶⁰. La loi impose également des évaluations des risques sur le lieu de travail afin d'identifier les dangers potentiels pour les futures mères et prévoit deux pauses d'allaitement rémunérées de 30 minutes, ou une heure consécutive, par jour ⁶¹.

Les parents ont droit à des prestations de congé parental jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant et peuvent reprendre le travail dans les mêmes conditions que leur contrat de travail initial à leur retour de congé. Le congé parental peut être pris par la mère ou le père, ou par les deux parents. En 2015, l'Allemagne a introduit l'Allocation parentale plus, qui offre des incitations financières aux parents pour qu'ils partagent ensemble le congé parental et l'emploi. Cette allocation parentale est versée pendant une période maximale de 14 mois si les deux parents prennent un congé parental (12 mois dans le cas d'un seul parent). Elle s'élève à 67 pour cent des revenus antérieurs (jusqu'à un maximum de 1 800 euros). Avec l'ajout de la prime de partenariat, les parents peuvent également bénéficier de quatre mois supplémentaires si les deux parents travaillent 25 à 30 heures par semaine. Depuis 2008, la part des pères qui prennent un congé parental (minimum de deux mois) est passée de 7 à 36 pour cent ⁶².

Mise en place de programmes de retour au travail et de services de soin (Allemagne)

Dans le prolongement du plan pour l'emploi du G20, adopté sous la présidence australienne, l'Allemagne s'est fixée pour objectif d'accroître la participation des femmes au marché du travail. En 2015, elle a lancé le «Programm Perspektive Wiedereinstieg», un programme de retour au travail pour les personnes qui font une pause liée à leur vie familiale⁶³. Ce programme est financé par le Fonds social européen et propose des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de mise en réseau et des services d'aide à domicile sur 22 sites et en ligne⁶⁴. Depuis son lancement, 6 300 femmes l'ont rejoint et 36,5 pour cent d'entre elles sont déjà entrées sur le marché du travail⁶⁵. Pour valoriser son succès, le programme dispose d'un portail publiant des témoignages et des bonnes pratiques, ainsi que des ressources et des conseils⁶⁶. Le gouvernement fédéral a également mis en place un programme «Éducation et soins de qualité pour la petite enfance», allouant 5,5 milliards d'euros sur la période 2019-2022 afin d'améliorer l'offre et la qualité des services de garde d'enfants⁶⁷.

Comme 28 pour cent des mères en Allemagne sont des migrantes et que 48 pour cent d'entre elles sont au chômage, le gouvernement a mis en place un autre programme de retour au travail, également financé par le Fonds social européen, qui s'adresse spécifiquement aux mères migrantes⁶⁸. Ce programme, intitulé «Fortes au travail – les mères issues de l'immigration entrent sur le marché du travail», est mis en œuvre sur 90 sites dans tout le pays et propose des cours de langue et de formation, ainsi que des conseils⁶⁹. Depuis son lancement en 2015, deux tiers des participantes ont trouvé une perspective d'embauche⁷⁰.

Promouvoir la flexibilité des horaires de travail et protéger les travailleurs à temps partiel (Pays-Bas)

Entrée en vigueur en 2016, la loi néerlandaise sur la flexibilité des horaires de travail permet aux travailleurs de demander des modifications de leurs horaires et de leur lieu de travail. Les employeurs de plus de 10 salariés sont tenus d'approuver les demandes d'assouplissement du travail, sauf s'ils peuvent démontrer un intérêt commercial impérieux qui les en empêche⁷¹. Les modifications du temps de travail peuvent se traduire par une augmentation ou une diminution des heures de travail, notamment le travail à temps partiel, ainsi que par des changements dans les horaires⁷².

Les Pays-Bas disposent également de l'un des systèmes de protection juridique les plus complets pour les travailleurs à temps partiel. En vertu de la loi de 1996 sur l'égalité de traitement (heures de travail), il est interdit de traiter les travailleurs différemment en fonction du nombre d'heures travaillées. Cette protection s'étend également aux personnes qui travaillent à temps partiel de façon marginale. La législation garantit aux travailleurs ayant un emploi occasionnel les mêmes droits que les travailleurs à temps plein, au prorata, notamment le salaire minimum, l'assurance chômage, l'assurance maladie, les droits aux vacances, les pensions et la protection contre le licenciement abusif.

Les Pays-Bas figurent parmi les trois premiers pays de l'UE en termes de pourcentage de travailleurs en travail à distance, avec plus de 25 pour cent des salariés dans ce cas⁷³. Parmi les pays de l'OCDE, les Pays-Bas ont également la plus forte proportion de travailleurs à temps partiel⁷⁴. Toutefois, en 2019, la proportion de femmes travaillant à temps partiel était encore beaucoup plus élevée (75,2 pour cent) que celle des hommes (39,4 pour cent)⁷⁵.

Introduire des quotas pour les pères afin de promouvoir le recours des hommes au congé parental (Norvège)

La Norvège offre un congé parental généreux, soit de 49 semaines à 100 pour cent du salaire précédent, soit de 59 semaines à 80 pour cent, jusqu'à un montant plafonné. Lorsque les employés sont couverts par une convention collective, l'employeur paie la différence entre leur salaire et ce plafond. Les prestations de congé parental sont financées par l'assurance sociale ou par l'impôt général dans le cas des femmes non salariées qui reçoivent une indemnité forfaitaire de 7 894 euros par enfant⁷⁶. Les travailleurs indépendants ont droit aux mêmes prestations de congé que les salariés, tout comme les parents de même sexe.

Ce système est le résultat d'une réforme de 2013 visant à accroître le recours des hommes aux congés en introduisant un droit individuel, ciblé et non transférable à un congé bien rémunéré pour les pères. Un quota de 15 semaines de congés rémunérés à 100 pour cent (ou 19 semaines à 80 pour cent) est réservé séparément aux mères et aux pères selon le principe «utilisé ou perdu». Les semaines restantes constituent un droit familial qui peut être pris en une seule fois, à temps partiel, ou divisé en périodes plus courtes sur une durée de trois ans.

L'introduction d'un «quota pour les pères» a considérablement augmenté la prise de congés par ceux-ci, passant de 4 à 90 pour cent en 2019⁷⁷. Si la durée du droit offert aux pères a évolué au cours de la dernière décennie, la plupart d'entre eux (sept sur dix) ont pris exactement le nombre de semaines correspondant au quota pour les pères, quelle que soit sa durée. Les résultats de cette expérience montrent que la conception des politiques est importante et peut faire évoluer les normes et les comportements sociaux en moins d'une génération. Lorsque les pères, y compris les cadres, ont fait l'expérience de leur présence «irremplaçable» auprès de leur enfant pendant le congé parental, «cela a contribué à faire de la prise de congés une norme de la paternité moderne»⁷⁸.

Comblent les lacunes dans les pensions de retraite en reconnaissant le travail de soin non rémunéré (Espagne)

En Espagne, les femmes travaillent de manière disproportionnée dans des formes d'emploi atypiques, représentant 73,4 pour cent de la main-d'œuvre à temps partiel et 40,5 pour cent de la main-d'œuvre sous contrat permanent standard⁷⁹. Elles courent donc davantage le risque de perdre certaines protections sociales, car elles sont pénalisées par la maternité. Pour compenser les pertes que les femmes pourraient subir en raison de la maternité et

d'autres interruptions d'emploi, l'Espagne a mis en œuvre une réforme de la sécurité sociale qui tient compte des «contributions démographiques» des femmes, c'est-à-dire de leur travail de soin non rémunéré, et qui protège les mères⁸⁰. Les prestations sont à la fois contributives et non contributives, de sorte que même les femmes qui n'ont pas travaillé assez longtemps pour obtenir des prestations contributives peuvent encore bénéficier des protections de l'État.

Afin de promouvoir le partage des responsabilités familiales, les mères et les pères ont droit à certaines prestations contributives, mais pour des durées différentes (16 semaines pour une mère et quatre semaines pour un père; 42 jours pour une mère dans le cadre du régime non contributif)⁸¹. Ces prestations jouent un rôle essentiel dans la réduction de l'écart de rémunération entre les genres, car elles assurent la sécurité du revenu pendant le congé de maternité et réduisent au minimum la «pénalité salariale liée la maternité». À long terme, ces dispositions contribueront également à réduire l'écart de pension entre les femmes et les hommes, car les femmes bénéficient de périodes plus courtes sans revenus.

Prévenir la discrimination en matière de maternité et permettre le retour au travail (Royaume-Uni)

Bien que la discrimination fondée sur la grossesse et la maternité soit illégale au Royaume-Uni, un rapport de 2016 a montré que 11 pour cent des mères se sentaient obligées de quitter leur emploi, soit en raison d'un licenciement, en étant mises au chômage forcé ou en étant si mal traitées qu'elles devaient démissionner⁸². Le gouvernement a organisé une consultation pour recueillir les réactions sur cette question et, en conséquence, propose de prolonger de six mois la durée de la protection contre le licenciement, une fois qu'une jeune mère a repris le travail, et d'offrir les mêmes protections à celles qui prennent un congé parental partagé ou un congé d'adoption⁸³.

En outre, 1,2 million de personnes ne sont pas intégrées dans la vie active en raison d'un travail de soin non rémunéré, mais souhaiteraient néanmoins reprendre le travail. 91 pour cent de ces personnes sont des femmes⁸⁴. En 2018, le Bureau des Égalités gouvernementales, en collaboration avec des ONG, des organisations d'employeurs et des partenaires privés, a préparé un guide et une boîte à outils pour aider les employeurs à mettre en place leurs propres programmes de retour au travail, en mettant l'accent sur les meilleures pratiques, les directives pour les PME, l'intégration du travail flexible et les témoignages de femmes qui sont retournées au travail⁸⁵. La trousse de ressources fournit également des outils supplémentaires aux entreprises, créant ainsi une alliance public-privé en faveur de l'autonomisation économique des femmes.

En 2014, le Royaume-Uni a également adopté une loi qui donne aux employés le droit de réclamer des horaires de travail flexibles (par exemple, pour réduire leurs heures de travail ou travailler selon un horaire flexible). Les employeurs ont l'obligation légale d'examiner ces demandes et ne peuvent les refuser que pour un ou plusieurs motifs professionnels

qui sont énoncés dans la législation. Cette mesure s'accompagne d'un rapport de 2018 de la Commission des femmes et des égalités de la Chambre des communes qui évalue les initiatives gouvernementales en faveur des pères au travail, notamment l'efficacité de la loi sur l'horaire flexible. Le rapport conclut que de nombreux hommes sont confrontés à une forte «stigmatisation liée à la flexibilité» au détriment de leur adhésion à cette politique, en raison d'une culture d'entreprise qui considère les hommes qui souhaitent en profiter comme des faibles, des paresseux qui manquent d'ambition ⁸⁶.

Mettre en place des crédits de pension et des prestations pour le travail de soin non rémunéré (Royaume-Uni)

En 2002, le Royaume-Uni a adopté la State Second Pension – retraite complémentaire – dans le but d'aider les travailleurs à faible revenu à augmenter leurs droits à la retraite. Le régime de pension accorde des crédits pour les périodes où un travailleur ne travaille pas en raison de responsabilités familiales. Les bénéficiaires admissibles sont les parents, les parents nourriciers, les grands-parents et les personnes qui s'occupent d'une personne handicapée bénéficiant d'une prestation familiale, quel que soit leur sexe ⁸⁷.

Le gouvernement offre également une allocation d'aidant de 66,15 livres sterling par semaine aux particuliers qui s'occupent d'une personne pendant au moins 35 heures par semaine. Outre cette allocation, les aidants admissibles reçoivent des crédits d'assurance nationale, qui garantissent la couverture permanente d'autres prestations de protection sociale, notamment la pension d'État, à laquelle s'appliquerait la retraite complémentaire, si les conditions d'admissibilité sont remplies ⁸⁸.

Les parents, les futurs parents et les aidants non apparentés peuvent également bénéficier de diverses prestations en espèces et en nature, en fonction de leur situation. Il s'agit notamment de la prestation universelle pour enfants, du crédit d'impôt pour enfants, des bons Healthy Start, de l'allocation de maternité Sure Start et de l'allocation de tuteur ⁸⁹.

2.3.4 Mesures politiques dans le contexte de la crise du COVID-19

La pandémie de COVID-19 et la crise économique qui l'accompagne exacerbent les inégalités de genre dans le partage du travail de soin non rémunéré. La fermeture des garderies et des écoles (touchant plus d'un milliard d'enfants dans le monde au cours du premier semestre 2020 et se poursuivant dans certains pays) ⁹⁰, la distanciation physique vis-à-vis des proches et du personnel de soins à domicile, les besoins accrus en matière de soins aux personnes âgées et malades et les travaux ménagers, qui se sont intensifiés en raison des perturbations économiques et des interruptions de services, affectent les femmes de façon disproportionnée.

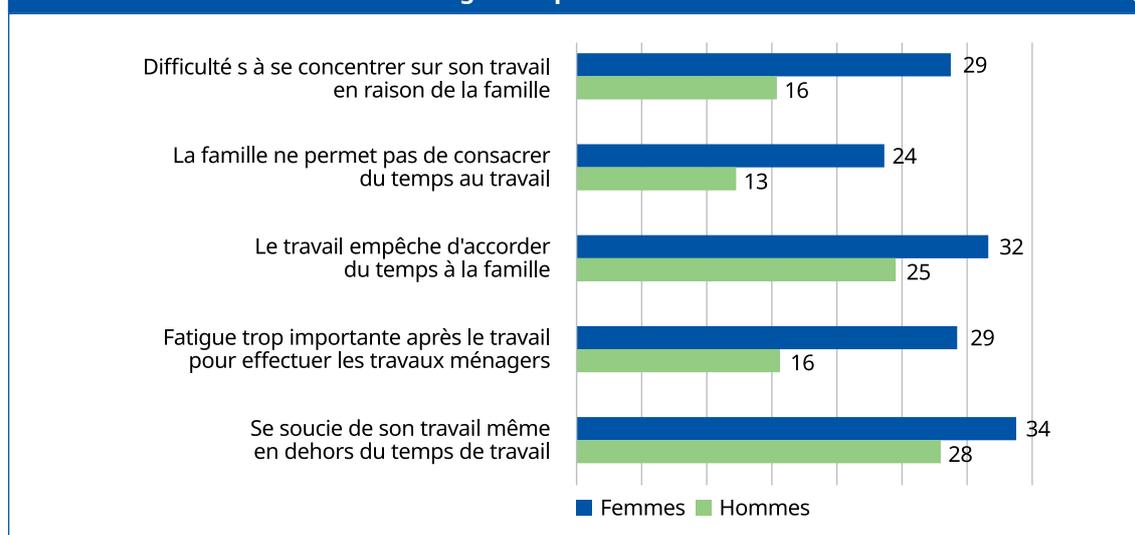
Les parents célibataires, les femmes dont les revenus et l'épargne sont limités ainsi que les personnes qui occupent des emplois précaires dans l'économie informelle et les petites

entreprises, qui bénéficient rarement d'une couverture sociale et d'une protection du travail, comptent parmi les personnes les plus lourdement touchées. La Banque mondiale estime que les fermetures d'établissements scolaires pourraient impliquer un écart de revenu individuel de l'ordre de 21 158 dollars É.-U. (soit près de 5 000 milliards de dollars pour l'ensemble de la cohorte), ce qui pourrait entraîner une baisse du PIB pouvant atteindre 9 pour cent ⁹¹.

Les résultats de l'une des enquêtes les plus complètes sur les femmes et les hommes qui évoluent dans la population active, menée au cours de la pandémie au Canada et aux États-Unis, indiquent qu'une femme sur quatre envisage de quitter son emploi, de réduire ses heures de travail ou de réduire sa charge de travail en raison de la pandémie, du moins temporairement. Parmi les femmes ayant de jeunes enfants, le combat est particulièrement âpre puisqu'une mère sur trois envisage de réduire ou de complètement quitter son travail – contre 11 pour cent des pères. Les femmes noires, en particulier, se heurtent à des difficultés majeures en raison de l'impact sanitaire de la pandémie ⁹².

Une enquête Eurofound a également confirmé une détérioration générale de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein de la population active en Europe. Cette tendance a été particulièrement marquée chez les mères d'enfants âgés de moins de 12 ans, en dépit de la légère augmentation, par rapport à la situation d'avant-confinement et dans la plupart des pays, de la participation des hommes au travail de soin non rémunéré. Près de 30 pour cent de ces femmes ont rencontré des difficultés à se concentrer sur leur travail, contre 16 pour cent des hommes. Le travail exerce également une incidence sur la vie de famille, puisque 32 pour cent des jeunes mères déclarent qu'en période de confinement, leur emploi les empêche d'accorder suffisamment de temps à leur famille, contre 25 pour cent des hommes ⁹³.

► **Figure 6. Pourcentage de femmes et d'hommes ayant de jeunes enfants qui font face à des conflits entre leurs obligations professionnelles et familiales**



Source: Eurofound 2020. [COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically](#), Dublin.

Dans 82 pour cent des ménages européens, c'est la mère qui a réduit son temps de travail et s'investit davantage pour répondre aux besoins supplémentaires en matière de garde d'enfants ⁹⁴. Au Japon, près d'un million de femmes, dont la majorité travaillaient à temps partiel ou temporaire, ont quitté le marché du travail entre décembre et avril 2020, en grande partie en raison du sentiment accru de responsabilité et de culpabilité ressenti par rapport aux hommes, ne parvenant à se voir ni comme la mère parfaite, ni comme la travailleuse parfaite (on parle ici de «fossé de la culpabilité» entre les femmes et les hommes) ⁹⁵. Aux États-Unis, des parents rapportent qu'ils perdent en moyenne huit heures de travail hebdomadaires en raison des besoins liés à la garde de leurs enfants ⁹⁶. Un rapport de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) souligne également que les femmes, et plus particulièrement les femmes enceintes, subissent de manière disproportionnée la discrimination et les licenciements entraînés par la pandémie ⁹⁷.

En plus de la pénalisation des mères en matière de rémunération, la crise a gravement affecté le bien-être des individus ayant des enfants, en particulier les femmes avec de jeunes enfants ⁹⁸. Au Royaume-Uni, par exemple, la détérioration de l'état de santé mentale est particulièrement marquée chez les parents qui travaillent et résulte en particulier de l'insécurité financière accrue et du temps qui doit être consacré à la garde d'enfants et à l'enseignement à domicile. Le fardeau n'est pas partagé de façon égale entre les hommes et les femmes, ni entre les ménages, mais de meilleures réponses peuvent être formulées à travers les politiques publiques si les décideurs sont conscients de ces inégalités ⁹⁹.

Un certain nombre de pays ont pris des mesures temporaires pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans le contexte de la fermeture des établissements d'éducation et de protection de la petite enfance (EPPE) et des écoles en raison de la crise du COVID-19 (voir tableau 10). À long terme, les gouvernements devraient en priorité:

- ▶ renforcer les systèmes de protection sociale pour couvrir tous les aidants et faire des responsabilités familiales un critère prioritaire pour l'accès aux prestations sociales;
- ▶ garantir le droit de tous les travailleurs à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée; et
- ▶ investir dans l'économie du soin afin de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans ce domaine.

► **Tableau 10. Interventions politiques en soutien des travailleurs ayant des responsabilités de soin à autrui dans le contexte de la pandémie de COVID-19, pays du G7 et sélection de pays de l'UE (jusqu'au 30 juin 2020)**

Pays	EPPE et écoles: y a-t-il eu des fermetures obligatoires?	Congé parental: les mesures y relatives ont-elles été modifiées?	Autres mesures*
Allemagne	<ul style="list-style-type: none"> • Oui, les fermetures d'EPPE varient selon les Länder (États fédérés) • Services de garde d'enfants proposés aux travailleurs essentiels 	Oui (congé parental adapté en raison de la pandémie)	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité spéciale (partielle) de remplacement du revenu pour certains parents • Aide sociale supplémentaire, allocation de soutien à la garde d'enfants pour les personnes touchées par des pénuries en la matière
Autriche	<ul style="list-style-type: none"> • Non pour l'EPPE (malgré un recul de la demande) • Oui pour les écoles 	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Aide sociale supplémentaire pour les familles • Congé spécial de 3 semaines pleinement rémunéré dans le cas de soins à un proche ou à des enfants de moins de 14 ans
Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Les fermetures d'EPPE variaient selon la province et le territoire • EPPE pour les enfants des travailleurs essentiels 	Aucun changement aux mesures existantes (sauf au Québec pour les personnels de santé)	<ul style="list-style-type: none"> • 11/13 juridictions ont établi par voie législative de nouveaux congés non rémunérés • Congé pour les travailleurs s'occupant de personnes âgées de plus de 18 ans
Danemark	<ul style="list-style-type: none"> • Oui (prise en charge possible des enfants de travailleurs essentiels) 	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Protection supplémentaire en cas de grossesse
Estonie	<ul style="list-style-type: none"> • Les établissements d'EPPE sont restés ouverts (malgré un recul de la demande), les écoles étaient fermées 		<ul style="list-style-type: none"> • Prestation supplémentaire pour les parents qui élèvent un enfant ayant des besoins spéciaux ou un handicap et qui ont cessé de travailler; livraison gratuite de repas pour (certains) écoliers
États-Unis	<ul style="list-style-type: none"> • Oui, en fonction des décisions des États • Services d'EPPE disponibles dans certains États pour les enfants des travailleurs essentiels 		<ul style="list-style-type: none"> • Congés payés d'urgence au niveau fédéral pour les employés incapables de travailler pour cause de quarantaine ou d'isolement, présentant des symptômes du COVID-19, ou s'occupant d'une personne en quarantaine ou isolée et/ou ayant des enfants dont les établissements scolaires sont fermés
France	<ul style="list-style-type: none"> • Oui • EPPE pour les enfants des travailleurs essentiels, avec variation géographique en fonction de l'étendue des fermetures • Écoles partiellement fermées 	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien offert aux parents qui ne peuvent pas travailler en raison des fermetures EPPE/écoles

Pays	EPPE et écoles: y a-t-il eu des fermetures obligatoires?	Congé parental: les mesures y relatives ont-elles été modifiées?	Autres mesures*
Hongrie	<ul style="list-style-type: none"> • Oui • Services de garde d'enfants proposés aux travailleurs essentiels 	Oui, la durée de la prestation parentale est prolongée si son échéance intervient durant le confinement	<ul style="list-style-type: none"> • Options de congé supplémentaire ou spécial
Italie	<ul style="list-style-type: none"> • Oui 	15 jours de congé parental supplémentaire rémunéré à 50 % pour les parents qui travaillent et dont les enfants sont âgés de moins de 12 ans congé non rémunéré si les enfants sont plus âgés	<ul style="list-style-type: none"> • Bon de 600 euros pour la garde d'enfants (1 000 euros pour les personnels de santé) couvrant des modalités de garde alternatives en remplacement du congé parental supplémentaire. Les travailleurs indépendants sont couverts • Présomption de priorité aux nouvelles pratiques «intelligentes» du travail pour les personnes en situation de handicap grave ou s'occupant d'individus en situation de handicap grave • Augmentation du nombre de jours d'absence accordés pour apporter une aide à des membres handicapés de la famille
Japon	<ul style="list-style-type: none"> • Non pour l'EPPE (possibilité de garde d'enfants pour les travailleurs essentiels) • Oui pour les écoles 	Oui, application de la prolongation spéciale du congé existante lorsque l'admission dans un établissement d'EPPE a été sollicitée mais n'est pas disponible	<ul style="list-style-type: none"> • Subvention en faveur de l'employeur pour proposer un congé payé aux parents • Aide sociale supplémentaire pour les parents, calculée par enfant
Royaume-Uni	<ul style="list-style-type: none"> • Oui • Enseignement EPPE et primaire disponible pour les travailleurs essentiels 	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs assumant des responsabilités de soin à autrui pour des motifs de santé peuvent réclamer des indemnités de maladie • Colis alimentaires pour les enfants bénéficiant généralement de la gratuité des repas scolaires

Notes: * Ces mesures incluent les nouvelles modalités de congés et prestations pour les parents et autres aidants. Elles ne comprennent pas les mesures générales d'aide sociale, qui peuvent également bénéficier aux aidants.

Sources: Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. et Moss, P. 2020. [International Review of Leave Policies and Research 2020](#), 11-16. OIT, 2020. [Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail](#). OIT, [Réponses de la protection sociale à la crise COVID-19 dans le monde](#), consulté le 30 juin 2020.

2.4 Soutenir la participation égale des femmes à la prise de décisions dans le monde du travail

L'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes ne peuvent être concrétisées sans améliorer l'équilibre hommes-femmes à tous les niveaux de la prise de décisions dans le monde du travail, dans la sphère politique, au sein des Organisations d'entreprises et d'employeurs (OE) et au niveau de la direction des syndicats. Il est du reste essentiel d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction et propriétaires d'entreprises et entrepreneurs. Un faisceau de preuves croissant montre que les organisations au sein desquelles les organes décisionnels affichent une meilleure mixité hommes-femmes obtiennent de meilleurs résultats économiques, sociaux et financiers que celles dont les structures de direction sont moins diversifiées ¹.

Face à la crise du COVID-19 et à ses retombées, il est essentiel d'assurer une plus grande représentation des femmes dans les rôles décisionnels. Les recherches préliminaires effectuées par CARE montrent que les pays où les femmes sont plus nombreuses à occuper des postes de direction, comme le mesure l'indice de pouvoir des femmes du Council on Foreign Relations (Conseil des relations extérieures) (première colonne, tableau 11), sont plus susceptibles de prendre face au COVID-19 des mesures tenant compte des effets de la crise sur les femmes et les filles. En moyenne, plus le score d'un pays est élevé à l'indice, plus il est susceptible de formuler une réponse tenant compte du genre ².

En dépit des avantages offerts par une meilleure mixité, les femmes restent insuffisamment représentées dans la prise de décisions politiques et économiques (tableau 11). S'il est vrai que la représentation féminine dans les parlements nationaux a doublé depuis 1995, les femmes ne représentaient toutefois en moyenne que 24,9 pour cent des parlementaires dans le monde en 2020 ³. Le niveau de représentation féminine dans les conseils locaux reflète largement la situation au niveau national ⁴.

La participation des femmes aux structures du pouvoir et à la prise de décisions a elle aussi persisté à des niveaux désespérément bas. À l'échelle mondiale, en 2018, les femmes n'occupaient que 27,1 pour cent des postes de direction et d'encadrement au sein des gouvernements, des grandes entreprises et d'autres institutions, une proportion qui a peu évolué en près de trois décennies ⁵. Les femmes avec de jeunes enfants (0-5 ans) sont les moins susceptibles d'occuper une fonction d'encadrement (25,1 pour cent), comparativement aux hommes avec de jeunes enfants (74,9 pour cent). Ceci est un autre aspect de la «pénalisation de la maternité» face à l'emploi, par opposition à la «prime» dont jouissent les hommes en cas de paternité ⁶.

► **Tableau 11. Les femmes dans la prise de décisions dans les pays du G7, indicateurs clés, dernière année disponible**

Pays	Score à l'Indice du pouvoir des femmes* (2020)	Part des femmes dans les parlements nationaux** (2020)	Pourcentage de femmes parmi les présidents de conseil d'administration (2020)**	Proportion de femmes au sein des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse (2019)	Part des femmes en tant qu'employeurs (2019)	Part des femmes dans les postes de direction (2018)
Allemagne	43	31,2	3,4	35,6	2,4	29,4
Canada	48	29,0	5,7	29,1	2,6	35,5
États-Unis	18	23,6	4,4	26,1	1,8	40,7
France	60	39,5	2,7	45,2	2,3	34,5
Italie	37	35,7	20,6	36,1	3,7	27,0
Japon	15	9,9	0,9	8,4	0,8	14,9
Royaume-Uni	43	33,9	8,0	32,6	1,4	36,3

Note: * Le score de parité politique est une mesure globale de la représentation des femmes au sein du gouvernement d'un pays. Un score de 100 traduit une représentation féminine d'au moins 50 pour cent à tous les niveaux du gouvernement, conformément aux données disponibles. ** Chambre unique ou Chambre basse. *** Année de référence: premier semestre 2020 pour la France, l'Allemagne, l'Italie et le Royaume-Uni; 2018 pour le Canada, le Japon et les États-Unis.

Source: France, Allemagne, Italie et Royaume-Uni: EIGE 2020. Canada, États-Unis et Japon: Deloitte, 2019.

Sources (dans l'ordre des indicateurs): [Council on Foreign Relations](#), 2020. [UIP, 2020. Pourcentage de femmes dans les parlements nationaux \(classements\)](#); EIGE 2020, [Gender Statistics Database](#); [Deloitte, 2019](#); [OECD Stat 2019](#); ILOSTAT, ODD Indicateur 5.5.2 – Chefs d'entreprise, femmes (% de la population féminine en emploi); [ILOSTAT et Banque mondiale](#). Avril 2019.

Les plus hauts niveaux de leadership économique restent peu perméables à la mixité de genre: à l'échelle mondiale, 15 pour cent à peine des sièges au conseil d'administration sont occupés par des femmes ⁷. Au sein des plus grandes entreprises cotées en bourse de l'UE-28, les femmes représentaient 7,8 pour cent des PDG en 2020 (premier trimestre) ⁸. Certains pays du G7 ont enregistré des progrès. Entre 2010 et 2016, l'Italie, la France et l'Allemagne ont enregistré les augmentations les plus importantes du pourcentage de femmes siégeant aux conseils d'administration des entreprises, consécutivement à l'introduction de systèmes de quotas ⁹. Toutefois, le pourcentage de femmes qui président des conseils d'administration dans les pays du G7 demeure extrêmement faible, allant de 0,9 pour cent au Japon à 20,6 pour cent en Italie, ce qui montre la persistance du «plafond de verre», même dans les pays à revenu le plus élevé (voir tableau 11).

Pour d'autres indicateurs de leadership économique, le tableau n'est guère plus réjouissant. À l'échelle mondiale, moins de 2 pour cent des femmes en situation d'emploi agissent comme employeurs. Tandis que 22 pour cent de tous les employeurs sont des femmes et 21,7 pour cent des entreprises ont déclaré compter une femme PDG, on constate néanmoins de grandes différences entre les régions, les pays et la taille des entreprises ¹⁰. Dans de nombreux cas, les entreprises dirigées par des femmes sont de très petites ou micro-

entreprises avec peu de perspectives de croissance. Malgré certains progrès enregistrés ces dernières années, la sous-représentation des femmes à des postes de décision dans les entreprises et l'industrie européennes persiste ¹¹.

2.4.1 Normes internationales du travail et autres instruments clés

La convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la recommandation n° 111 de l'OIT traitent de la discrimination en matière d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, de l'accès à l'emploi et à des professions particulières, ainsi que des conditions d'emploi. Les politiques et mesures en faveur de l'égalité entre les genres doivent être concrètes et spécifiques, et peuvent nécessiter un traitement différent pour certains groupes ¹². Elles devraient être fondées sur la consultation et le consentement des diverses parties prenantes, y compris les organisations de travailleurs et d'employeurs, et être continuellement évaluées et révisées afin de garantir qu'elles restent appropriées et efficaces dans un contexte qui, lui, évolue fréquemment ¹³. Les politiques de marchés publics qui privilégient les entreprises détenues par des femmes et favorisent l'entrepreneuriat des femmes ont été jugées particulièrement efficaces ¹⁴.

La stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 vise à améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des conseils d'administration des entreprises en introduisant une directive, présentée pour la première fois en 2012, qui fixe un objectif minimum de 40 pour cent de membres non exécutifs du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration des sociétés cotées en Europe ¹⁵. Les entreprises seraient tenues de démontrer l'application de critères clairs et non sexistes dans leurs processus de sélection ¹⁶. La politique de cohésion de l'UE soutient l'entrepreneuriat féminin, la (ré)intégration des femmes sur le marché du travail et l'égalité de genre dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes. En 2020, le Conseil européen de l'innovation (EIC) Horizon Europe présentera également des mesures visant à promouvoir la participation des femmes dans les start-ups et les petites et moyennes entreprises innovantes ¹⁷.

2.4.2 Principes directeurs pour les gouvernements

Pour concrétiser l'égalité de genre au travail, il est nécessaire de donner la priorité à la promotion de la représentation et du leadership des femmes dans les secteurs public et privé. Grâce à une représentation accrue, les femmes ont la possibilité de plaider en faveur de politiques et de réformes socio-économiques qui tiennent compte des besoins et des défis spécifiques aux femmes, aux jeunes et aux autres groupes marginalisés. Dans le secteur privé, la représentation des femmes aux postes de direction et dans les instances de gouvernance peut contribuer à éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes et à s'attaquer aux stéréotypes et préjugés culturels qui nuisent à la position des

femmes dans la société et dans le monde des affaires ¹⁸. Les politiques publiques peuvent encourager l'accès des femmes à des postes de direction en:

1. promouvant la participation et le leadership des femmes en matière de prise de décisions politiques;
2. adoptant des politiques macroéconomiques tenant compte des dimensions de genre;
3. mettant en œuvre des mesures proactives visant à favoriser l'équilibre hommes-femmes aux postes de direction et de gestion de l'entreprise;
4. soutenant et en favorisant l'augmentation des entreprises appartenant à des femmes;
5. promouvant des pratiques d'achat sensible au genre.

Promouvoir la participation et le leadership des femmes en matière de prise de décisions politiques

Le renforcement de la capacité d'agir, de la représentation, du leadership et de la participation des femmes implique de transformer les institutions et les structures qui renforcent et reproduisent les modèles de discrimination et les relations de pouvoir inégales entre les hommes et les femmes ¹⁹. Dans cette perspective, il convient avant tout, et de toute urgence, de supprimer les dispositions légales discriminatoires et les pratiques discriminatoires au sein des institutions politiques en introduisant des lois visant à promouvoir l'égalité de genre. Les gouvernements devraient également consacrer des ressources au renforcement des mécanismes nationaux de promotion de l'égalité de genre, assurer de façon systématique une budgétisation tenant compte des considérations de genre, recueillir des statistiques sur le genre, intégrer une perspective de genre dans l'ensemble des politiques et dans la planification et garantir la responsabilisation ²⁰.

Les mesures temporaires de discrimination positive se sont elles aussi avérées efficaces. Selon des recherches menées par l'Union interparlementaire (UIP), les politiques de quotas relatifs à la représentation féminine ont permis de parvenir à un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans les parlements nationaux. En 2016, les pays qui appliquaient une politique de quota avaient presque doublé la proportion de femmes dans leurs parlements, par comparaison avec les pays sans quotas²¹. Au sein de l'Union européenne, la représentation politique des femmes progresse lentement depuis 2005. Les améliorations enregistrées par la France et l'Italie comptent parmi les plus importantes dans ce domaine ²².

Il est essentiel de créer des environnements participatifs et favorables pour les organisations de défense des droits des femmes. La promotion de la liberté syndicale et du droit de négociation collective constitue également un outil puissant pour encourager la participation des femmes au sein des organisations syndicales et des organisations d'entreprises et d'employeurs (OE). Des efforts supplémentaires s'imposent en vue de garantir la pleine représentation de celles-ci au niveau de la direction de ces organisations (voir OIT, 2020. [Autonomiser les femmes au travail. Politiques et pratiques des organisations syndicales en faveur de l'égalité de genre](#)).

Adopter des politiques macroéconomiques tenant compte des dimensions de genre

Conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, l'objectif premier de la politique macroéconomique devrait être de promouvoir «une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous»²³. La priorité devrait également être accordée au respect de l'environnement et aux soins aux personnes, en particulier dans le cadre de la stratégie de redressement consécutive à la crise du COVID-19.

Pour que les budgets nationaux répondent aux priorités des femmes, telles qu'évaluées par les femmes elles-mêmes, des politiques macroéconomiques efficaces sont essentielles. La budgétisation sensible au genre est un outil important en vue de prioriser plus efficacement l'égalité de genre dans l'ensemble des politiques nationales.

La politique budgétaire – ainsi que les politiques commerciales, monétaires et relatives au taux de change – exerce une influence considérable en termes de PIB, de taux de participation au marché du travail et de travail décent²⁴. Elle est décisive pour l'autonomisation économique des femmes dès lors qu'elle a le potentiel de stimuler la demande globale nécessaire pour accroître les possibilités d'emploi tant pour les femmes que pour les hommes, et d'assurer le succès de l'entrepreneuriat féminin (les femmes concernées possèdent et exploitent entre 25 et 33 pour cent des entreprises formelles)²⁵. Pour répondre aux besoins des femmes, la politique budgétaire doit être intégrée aux politiques publiques concernant le soin à autrui, l'infrastructure et la protection sociale, de manière à promouvoir un traitement équitable pour les femmes et les groupes marginalisés sur le marché du travail²⁶.

L'inclusion, dans les accords commerciaux, de considérations relatives à l'égalité de genre, en particulier l'élimination de la violence et de la discrimination fondées sur le genre, et la promotion des droits sociaux et politiques des femmes, peuvent contribuer à faire de l'égalité de genre une composante de la croissance économique inclusive et du développement socio-économique durable. Ces accords peuvent également définir des domaines de coopération en vue de promouvoir la pleine participation et la promotion des femmes au sein de la société, par exemple en matière d'entrepreneuriat et de leadership féminins²⁷. Des conditions internationales favorables qui permettent aux entreprises appartenant à des femmes d'avoir un accès égal aux ressources, au crédit, à la protection juridique et aux capitaux nécessaires pour démarrer et s'étendre au-delà des frontières nationales peuvent promouvoir davantage l'égalité de genre au travail²⁸. Selon le Parlement européen, 20 pour cent à peine des accords commerciaux de l'UE mentionnaient les droits des femmes en 2018. L'UE a réagi en adoptant une résolution visant à accorder une attention accrue à la question de l'égalité de genre dans les accords commerciaux. Actuellement, les références aux femmes ou au genre sont plus nombreuses dans les sections politiques – plutôt que les sections liées au commerce – de ces accords²⁹.

Mettre en œuvre des mesures proactives visant à favoriser l'équilibre hommes-femmes aux postes de direction et de gestion de l'entreprise

Des mesures proactives temporaires, telles que l'établissement de cibles, d'objectifs ou de quotas obligatoires ou volontaires, ont également été appliquées dans le secteur privé en vue d'accroître la proportion de femmes aux postes de direction et de gestion. Il a été démontré que les quotas à caractère contraignant représentent l'outil le plus efficace pour augmenter la proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Ainsi, l'introduction de quotas en Italie et en France s'est par exemple soldée par une progression de respectivement 500 et 208 pour cent de la proportion de femmes au sein des conseils d'administration entre 2010 et 2016 ³⁰.

Parmi les autres mesures ayant permis d'améliorer la participation des femmes aux postes de direction et de gestion figurent le mentorat et la formation des candidates, les horaires de travail flexibles (voir la section 2.3) et les campagnes de sensibilisation qui remettent en question les stéréotypes traditionnels du «leader idéal». Le fait de proposer aux femmes et aux hommes des formations afin de leur permettre d'accéder à des domaines non stéréotypés peut s'avérer efficace pour rompre avec la ségrégation horizontale et promouvoir l'accès des femmes à des emplois mieux rémunérés (voir la section 2.4).

Pour les gouvernements, une autre manière de promouvoir une plus grande diversité de genre au sein de la direction des entreprises peut consister à reconnaître officiellement les entreprises qui ont accompli des progrès en ce sens. Ainsi, la remise de prix nationaux en reconnaissance des réalisations des entreprises dans le domaine de la diversité hommes-femmes ou pour mettre en lumière la réussite de dirigeantes d'exception peut encourager d'autres entreprises et donner une visibilité aux modèles féminins ³¹.

Soutenir et favoriser l'augmentation des entreprises appartenant à des femmes

L'intervention du gouvernement est essentielle pour créer un environnement propice à l'entrepreneuriat féminin, contribuer aux efforts visant à réduire la sous-représentation des femmes dans ce domaine et libérer l'immense potentiel de talents féminins dans la sphère des affaires. Il faut ainsi remédier aux obstacles qui empêchent les femmes de démarrer, développer et agrandir une entreprise, y compris les attitudes sociales et culturelles traditionnelles, l'accès limité au financement, l'étroitesse de leurs réseaux entrepreneuriaux et des compétences entrepreneuriales moins développées ³².

Les politiques nationales en matière d'entrepreneuriat ont entraîné une augmentation des services proposés à l'intention des femmes chefs d'entreprise ou fondatrices de start-up: éducation, développement des compétences, technologie et innovation, aide au développement du modèle d'affaires, mentorat et subventions, agences de conseil spécialisées, aide à la création de réseaux et au développement professionnel ³³. Les programmes intégrés qui combinent la formation à l'entrepreneuriat, l'apprentissage tout au long de la vie et le soutien à l'accès au marché et au contrôle des ressources – en particulier le crédit, le foncier

et les TIC – s'avèrent particulièrement efficaces³⁴. Ces programmes devraient inclure toutes les femmes, indépendamment de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur race, de leur origine ethnique, de leur situation matrimoniale et de leur capacité/invalidité.

L'OIT a établi le [Programme pour le développement de l'entrepreneuriat féminin \(WED\)](#) afin de travailler avec les gouvernements, les travailleurs, les employeurs et les prestataires de services dans la perspective d'autonomiser les femmes entrepreneurs qui aspirent à démarrer, gérer et développer leur entreprise. Le programme WED de l'OIT s'appuie sur une série d'outils permettant de créer un environnement d'affaires propice au développement de l'entrepreneuriat féminin, favoriser un soutien aux entreprises qui tiennent compte des besoins des femmes et renforcer les compétences et les attitudes des femmes dans le domaine des affaires. La stratégie du programme WED préconise également des politiques favorables à l'entrepreneuriat féminin³⁵. ONU Femmes formule elle aussi des recommandations à l'endroit des gouvernements en ce qui a trait au soutien à l'entrepreneuriat féminin et aux PME dirigées par des femmes, y compris en temps de crise (encadré 5).

Encadré 5. Principales recommandations d'ONU Femmes à l'endroit des gouvernements afin de soutenir l'entrepreneuriat féminin dans la perspective d'une reprise inclusive, tenant compte des considérations de genre

- **Fournir des services de soutien financier spécifiques à l'entrepreneuriat féminin**, y compris un allègement de la dette, un apport de trésorerie et une aide financière dans le domaine des soins et du travail domestique, ainsi qu'une remise à niveau des compétences pour répondre aux demandes actuelles liées aux besoins en matière de santé (comme les fournitures médicales).
- **Favoriser l'entrepreneuriat féminin dans les domaines des TIC et des services financiers**, notamment par le biais de prêts à faible taux d'intérêt spécifiques aux femmes, de paiements différés et d'exonérations fiscales.
- **Supprimer les lois, politiques et coutumes discriminatoires** qui empêchent les femmes d'accéder aux services financiers, à la propriété foncière et à d'autres actifs et de les contrôler.
- **Accorder la priorité aux programmes de formation, de leadership et de mentorat en faveur des femmes** afin de les aider à faire face à la crise du COVID-19 ainsi qu'à d'autres exigences actuelles.
- **Assurer la collecte de données liées à la pandémie ventilées par sexe, âge et handicap**, y compris en ce qui concerne les PME, afin d'identifier et d'éliminer les contraintes fondées sur le genre qui pèsent sur l'entrepreneuriat féminin.
- **Aller au-devant des femmes entrepreneurs dans les zones rurales et reculées** afin de s'assurer qu'elles soient informées des interventions déployées face au COVID-19 ainsi que des opportunités associées aux plans de relance et autres mesures de redressement.
- Travailler avec les communautés pour développer des services de soutien à l'entrepreneuriat féminin.
- Promouvoir la formalisation des entreprises informelles afin que davantage de PME dirigées par des femmes puissent bénéficier de services financiers et de subventions gouvernementales.
- Veiller à ce que les prestataires de services financiers répondent aux besoins des femmes entrepreneurs et s'abstiennent de tout parti pris sexiste.

Source: ONU Femmes 2020, [Guidance for Action: Supporting SMEs to ensure the economic COVID-19 recovery is gender-responsive and inclusive](#).

Promouvoir des pratiques d'achat sensible au genre

La politique relative aux marchés publics est, elle aussi, un domaine dans lequel les gouvernements peuvent appuyer le leadership des femmes dans les affaires et leur esprit d'entreprise. Une évaluation des politiques des marchés publics dans les pays de l'OCDE a révélé que 24 pour cent des gouvernements ont une politique à l'égard des entreprises appartenant à des femmes³⁶. Cependant, à l'échelle mondiale, les entreprises appartenant à des femmes attirent moins de 1 pour cent des sommes que les grandes entreprises et les gouvernements dépensent pour des produits et des services³⁷. La législation sur la passation de marchés public, lorsqu'elle privilégie l'attribution de contrats à des entreprises dirigées par et appartenant à des femmes, peut s'avérer très efficace pour donner à ces dernières les mêmes chances qu'aux hommes et faciliter leur accès aux financements et à des opportunités de contrat plus lucratives³⁸.

L'OIT et ONU Femmes adressent aux gouvernements et aux entreprises des recommandations relatives à des pratiques d'achat sensible au genre, qui ont un impact effectif. Il s'agit notamment de quantifier la proportion de dépenses destinées aux entreprises détenues par des femmes et sensibles au genre, de passer en revue les cadres législatifs et de préconiser des réformes, d'adopter des cadres et des certifications, de solliciter les conseils des organisations d'employeurs et d'encourager les fournisseurs actuels à davantage se soucier des questions de genre³⁹. Cette approche est fondée sur une stratégie à trois volets pour des écosystèmes d'achat efficaces et sensibles au genre, à savoir:

1. réaliser les achats auprès d'entreprises appartenant à des femmes pour stimuler le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes;
2. réaliser les achats auprès d'entreprises sensibles au genre pour favoriser le plein-emploi et la création d'emplois productifs pour toutes et tous;
3. aborder les écosystèmes d'achat en tenant compte de la problématique hommes-femmes en vue d'une croissance inclusive et durable.

2.4.3 Exemples de pratiques représentatives

Récompenser les entreprises appliquant des politiques et des pratiques sensibles au genre (Australie)

L'Agence de l'égalité des chances pour les femmes sur le lieu de travail du gouvernement australien décerne des prix annuels aux entreprises qui excellent en matière d'égalité des genres. Les prix récompensent la «Leading Organization for the Advancement of Women», le «Diversity Leader for the Advancement of Women» et l'«Outstanding Equal Opportunity Initiative» ou le «Result for the Advancement of Women»⁴⁰. L'agence met aussi fréquemment en avant sur son site Internet les entreprises qui prennent l'initiative en matière d'égalité de genre⁴¹.

Augmenter le nombre d'entreprises dirigées par des femmes grâce aux services de commerce international (Canada)

Le Service des délégués commerciaux du Canada a mis en place un certain nombre de programmes pour aider les entreprises appartenant à des groupes sous-représentés (tels que les femmes, les peuples autochtones, les jeunes et les personnes de toutes orientations sexuelles et identités de genre) à exporter ⁴². Le programme «Femmes d'affaires en commerce international» a été créé en 1997 et met en relation des entreprises appartenant à des femmes (définies comme étant détenues et gérées à 51 pour cent au moins par des femmes) avec des partenaires des secteurs privé et public et des délégués commerciaux dans 160 villes du monde entier ⁴³. Le programme offre des ressources pour aider les femmes à pénétrer le marché mondial, telles que des exemples de réussite, des guides, des webinaires, des informations sur les accords commerciaux existants et un groupe LinkedIn pour la mise en réseau.

La croissance des entreprises appartenant à des femmes, qui en 2012 employaient 1,5 million de Canadiens, est cruciale pour l'économie canadienne ⁴⁴. Ces entreprises contribuent également à hauteur d'environ 150 milliards de dollars canadiens à l'économie nationale (en 2011) ⁴⁵, donnant un net coup de pouce au PIB. La part des PME appartenant à des femmes n'a pas changé de manière significative entre 2011 et 2017, s'établissant à 15,6 pour cent des PME. Malgré cela, la proportion de PME exportatrices détenues par des femmes a doublé, passant de 7,4 à 14,8 pour cent ⁴⁶.

Mandater des conseils d'administration mixtes (France)

La loi française Copé-Zimmerman a été adoptée le 13 janvier 2011, pour entrer pleinement en vigueur en janvier 2017 et imposer un quota d'au moins 40 pour cent pour les deux genres dans les conseils d'administration des entreprises ⁴⁷. Ce quota obligatoire s'applique aux sociétés cotées en bourse ou à celles qui emploient plus de 500 personnes et ont réalisé un chiffre d'affaires de plus de 50 millions d'euros au cours des trois dernières années ⁴⁸. En 2012 et 2014, deux lois complémentaires ont étendu le quota aux directions des organismes gouvernementaux, des organismes de sécurité sociale et des secteurs culturel et sportif ⁴⁹.

La part de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés françaises cotées en bourse a augmenté de près de 32 pour cent entre 2010 et 2018 ⁵⁰. Grâce à cette loi, la France se distingue du reste de l'UE en termes de pourcentage de femmes dans les conseils d'administration des sociétés, avec le plus haut niveau parmi les États membres de l'UE en avril 2016 – un résultat impressionnant obtenu avant même l'entrée en vigueur de la loi ⁵¹.

Soutenir l'entrepreneuriat féminin (France)

Le Plan Entrepreneuriat des femmes en France est un programme gouvernemental global qui vise à augmenter la proportion de femmes dans les nouvelles créations d'entreprises. Il a été lancé en 2013 par les ministères des Droits de la femme, de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ainsi que par le ministère délégué aux PME, à l'Innovation et à l'Économie numérique. Le programme offre un soutien multiforme à l'entrepreneuriat féminin, en s'appuyant sur trois piliers: le partage des connaissances, le développement des compétences et des réseaux, et l'amélioration de l'accès au financement.

Le plan fournit des informations sur les ressources disponibles en faveur de l'entrepreneuriat féminin par le biais de son site Internet (www.ellesentreprennent.fr/), et organise des campagnes telles que la semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat. Le programme a permis de mettre en place 14 réseaux de soutien régionaux à l'entrepreneuriat féminin, afin de renforcer leurs réseaux et de leur offrir des possibilités de mentorat. Pour faciliter l'accès au financement, le programme organise des activités de mise en réseau en partenariat avec la Caisse des Dépôts et Consignations, la banque BPCE, BNP Paribas, et les réseaux financiers «France Active» et «Initiative France». Grâce au Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF), le gouvernement facilite également l'octroi de prêts aux femmes entrepreneurs jusqu'à hauteur de 45 000 euros.

Rien qu'en 2015, le Plan pour l'entrepreneuriat féminin a créé des réseaux de femmes entrepreneurs, attiré des milliers de jeunes femmes ayant des aspirations entrepreneuriales et a organisé 400 événements. En outre, grâce à l'initiative du FGIF, en 2015, plus de 2 000 femmes ont bénéficié de prêts pour lancer une entreprise, ce qui a permis de créer plus de 3 000 emplois ⁵².

Encourager la création d'entreprises parmi les réfugiées et les femmes rurales (Allemagne)

L'Allemagne a mis en place de nouveaux programmes pour stimuler l'économie, tout en renforçant l'autonomie de différentes catégories de femmes. Le programme «Frauen mit Fluchterfahrung gründen» (Femmes réfugiées: créez votre propre entreprise) ⁵³ a été mis en œuvre de 2017 à 2019 dans la région Rhin-Main ⁵⁴. Financé par le ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse (BMFSFJ), le programme est gratuit et met un mentor à disposition des femmes réfugiées et leur facilite l'accès à des ateliers, à des réseaux, à des ressources financières et à des informations juridiques pour leur permettre de développer une idée d'entreprise et de la concrétiser en Allemagne ⁵⁵. Ce programme a vu le jour après le succès du programme «Migrantinnen gründen» 2015-2016, né du fait que 33 pour cent des réfugiés vivant en Allemagne sont des femmes, alors que leur taux d'emploi n'est que de 5 pour cent ⁵⁶.

Un autre programme national, «Selbst ist die Frau - Existenzgründung von Frauen im ländlichen Raum» (Femmes autonomes – Des start-ups dirigées par des femmes en milieu rural), vise à encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes rurales. Prévu du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020⁵⁷, le programme a pour objectif de former les femmes rurales qui possèdent déjà des entreprises florissantes à la fonction de mentor au profit d'autres femmes rurales, qui sont souvent instruites mais en manque d'encouragement et de conseils⁵⁸. Les ateliers et les programmes en ligne permettent aux femmes rurales d'acquérir les compétences nécessaires pour créer leur propre entreprise. Le BMFSFJ finance également ce programme, qui est géré par l'Association allemande des femmes rurales⁵⁹.

Promouvoir les femmes aux postes de direction économique et politique (Italie)

L'Italie figure parmi les autres pays ayant établi des quotas légaux pour promouvoir les femmes à des postes de direction plus élevés dans les entreprises. En 2005, la proportion de femmes italiennes occupant des postes de direction économique était extrêmement faible: seuls 3 pour cent des membres des conseils d'administration des entreprises étaient des femmes. À titre d'exemple, le conseil d'administration de la Banque centrale était composé exclusivement d'hommes⁶⁰. Pour remédier à cette situation et instaurer la parité, le gouvernement italien a adopté des lois exigeant une plus grande diversité dans les conseils d'administration des entreprises. La loi adoptée en 2011 a établi un quota d'un cinquième pour la représentation des genres⁶¹, et en 2012, ce quota a été étendu aux entreprises n'opérant pas sur les marchés réglementés⁶². Enfin, en 2016, le gouvernement italien a augmenté le quota à 1/3 des membres des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse⁶³.

Ces quotas ont renforcé le leadership économique des femmes en Italie. En 2018, les femmes représentaient 22 pour cent du conseil d'administration de la Banque centrale. En 2019, la part des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse s'élevait à 36 pour cent, soit le deuxième chiffre le plus élevé parmi les pays du G7⁶⁴. Le Département pour l'égalité des chances, l'organe de contrôle compétent, a jusqu'à présent engagé 391 procédures administratives contre des sociétés défaillantes⁶⁵.

Depuis 2014, l'Italie a également promulgué de nombreux textes de loi pour promouvoir les quotas de femmes dans les administrations locales, le gouvernement fédéral et sa représentation au Parlement européen⁶⁶. Une loi de 2017 stipule que la part des représentants appartenant à un même genre dans un collège électoral uninominal est plafonné à 60 pour cent. Grâce à cette loi, la parité des mandats est respectée dans les deux chambres du Parlement. De fait, la parité dans la représentation politique s'est considérablement améliorée. Au moment de la publication du présent document (2020), la représentation des femmes parlementaires dans le corps législatif italien était la plus élevée de l'histoire de l'Italie (35,7 pour cent). Cette proportion a doublé au cours des dix

dernières années⁶⁷. Le classement de l'Italie selon le Forum économique mondial en termes d'émancipation politique est passé de la 72ème place (sur 115 pays) en 2006 à la 46ème place (sur 144 pays) en 2017⁶⁸.

Promouvoir la parité au parlement par le biais de quotas volontaires (Suède)

Au sein du parlement monocaméral suédois, tous les partis politiques représentés ont fixé des quotas volontaires par genre. Les modalités des quotas varient d'un parti à l'autre. Certains partis utilisent des listes qui alternent les femmes et les hommes, d'autres fixent simplement un quota de 50 pour cent, enfin certains exigent que deux hommes et deux femmes occupent les quatre premières positions sur la liste⁶⁹.

En 2020, la Suède a presque atteint la parité au Parlement, les femmes occupant 47 pour cent des sièges. À l'échelle mondiale, elle figure parmi les premiers pays en termes de représentation des femmes au parlement (7ème en 2020), et se classe premier pays de l'UE⁷⁰. Le succès de la Suède dans le domaine de la parité est lié à l'équilibre entre les genres au sein de ses institutions politiques, ce qui s'est traduit par des politiques transformatrices en matière de congé parental, de garde d'enfants, de santé et de non-discrimination au travail⁷¹.

Soutenir les petites entreprises dirigées par des femmes par le biais des marchés publics (États-Unis)

En 2000, le gouvernement fédéral américain a mis en place un programme de contrats fédéraux pour les petites entreprises détenues par des femmes, supervisé par l'administration américaine pour les petites entreprises. Ce programme a fixé comme objectif aux agences fédérales d'allouer 5 pour cent de leurs contrats (en valeur) aux petites entreprises dirigées par des femmes («WOSB»), et en 2010, les petites entreprises économiquement défavorisées ont été ajoutées aux WOSB, comme sous-catégorie⁷².

L'objectif de 5 pour cent n'a pas été atteint pendant les 15 premières années du programme. La réalisation de l'objectif en 2015 a été le résultat d'une stratégie bipartite de plaidoyer, de sensibilisation et d'autres services destinée à aider l'entrepreneuriat féminin à répondre aux critères des marchés publics et à obtenir la certification de fournisseur. Chaque agence fédérale doit également publier un «tableau de bord des petites entreprises», indiquant le volume et le pourcentage de contrats attribués aux WOSB⁷³.

Entre 2009 et 2015, des contrats d'une valeur de 117 milliards de dollars ont été attribués aux WOSB. Alors qu'en 2006, les WOSB ne bénéficiaient que de 3,41 pour cent des marchés publics, d'une valeur de 11,6 milliards de dollars, en 2015, la proportion est passée à 5,05 pour cent et la valeur totale à 17,8 milliards de dollars⁷⁴.

2.4.4 Mesures politiques dans le contexte de la crise du COVID-19

Selon l'OIT, quelque 436 millions d'entreprises des secteurs les plus touchés à travers le monde sont actuellement confrontées à des risques élevés de graves perturbations⁷⁵. Les PME, en particulier, subissent des retombées considérables en raison de leur moindre capacité à absorber les chocs concernant les chaînes d'approvisionnement et les revenus des clients. Des recherches préliminaires sur la situation mondiale des petites entreprises confirment que les PME dirigées par des femmes ont été affectées de manière disproportionnée, celles-ci étant plus susceptibles d'être fermées au moment de l'enquête que les PME dirigées par des hommes (différence de 7 pour cent)⁷⁶. Une autre enquête montre que plus de 90 pour cent des femmes entrepreneurs ont été confrontées à une baisse des ventes pendant la pandémie et disposent de moins de trois mois de trésorerie⁷⁷. Ces difficultés reflètent le fait que les entreprises appartenant à des femmes sont davantage concentrées dans les secteurs les plus touchés par les confinements, par la hausse des besoins en matière de soin à autrui qui les oblige à moins se concentrer sur leur entreprise et affecte leur capacité à générer des revenus, et par la difficulté à s'adapter rapidement aux solutions numériques⁷⁸.

La gravité de la crise pour les femmes est telle qu'il est d'autant plus important de leur donner voix au chapitre sur un pied d'égalité en ce qui concerne les réponses apportées face au COVID-19 ainsi que les efforts de redressement. Les femmes dirigeantes et les organisations de femmes ont déjà fait montre de leur capacité à initier les réponses politiques. Toutefois, CARE a constaté l'absence de représentation égalitaire hommes-femmes au sein de la majorité des comités nationaux créés pour répondre au COVID-19⁷⁹. Parmi les 30 pays objets de l'analyse, qui avaient créé de tels comités, 74 pour cent comptaient moins d'un tiers de femmes parmi leurs membres. Lorsque les femmes occupent des postes de responsabilité moins élevés au sein d'un gouvernement, celui-ci est plus susceptible de formuler des plans de lutte contre le COVID-19 qui ne tiennent pas compte de (voire qui exacerbent) l'incidence disproportionnée de la pandémie sur les femmes, avec des conséquences à court et à long terme sur l'objectif d'égalité de genre au travail. C'est pourquoi il convient de veiller avant tout à renforcer le leadership des femmes à tous les niveaux de la structure d'intervention face au COVID-19.

Les mesures politiques de redressement et de résilience devraient donner la priorité au soutien en faveur des travailleurs à risque, des emplois et des revenus des femmes et des entreprises détenues par des femmes⁸⁰. Des recherches initiées par le Canada montrent que nombre de programmes de ce type ne tiennent pas compte des besoins des femmes et des caractéristiques des PME appartenant à des femmes⁸¹. Les politiques macroéconomiques, sectorielles et du marché du travail doivent placer l'égalité de genre au cœur des efforts de redressement, ce qui permettra d'éviter des conséquences à long terme sur les emplois des femmes et de bâtir un avenir meilleur pour les femmes au travail⁸². Plus particulièrement, les politiques publiques devraient:

- ▶ mettre en œuvre des mesures de maintien de l'emploi en vue d'empêcher les femmes de perdre leur emploi et mettre l'accent sur l'emploi et l'entrepreneuriat sensibles au genre;
- ▶ favoriser la poursuite des activités des entreprises, en particulier pour les MPME, afin de préserver et d'accroître la contribution de l'entrepreneuriat féminin à la croissance et au développement durable au cours de la phase de redressement ⁸³;
- ▶ se servir des pratiques d'achat sensible au genre pour garantir une répartition égale des contrats importants et des nouveaux investissements destinés à la reprise économique et assurer que les femmes bénéficient du pouvoir d'achat du gouvernement ⁸⁴;
- ▶ investir dans l'économie du soin pour favoriser des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans ce secteur, qui sont essentiels en temps de crise comme de prospérité.

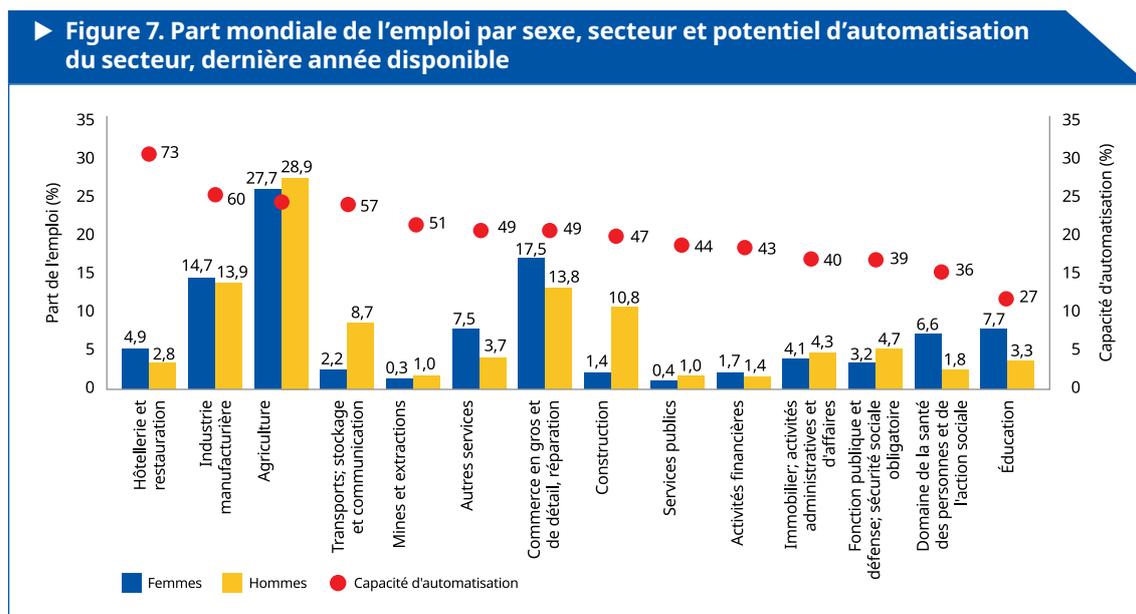
Encadré 6. Mesures de protection et de soutien en faveur des PME et de l'entrepreneuriat féminin en période de crise

- Le **Canada** était le seul des 30 pays étudiés par CARE à compter plus de 50 pour cent de femmes au sein d'un comité national de réponse au COVID-19. Il était également le seul pays à annoncer des engagements financiers et politiques sur tous les aspects de la riposte liés au genre: des programmes de prévention et de réponse à la violence fondée sur le genre; des services de santé sexuelle et reproductive; une aide à la garde d'enfants; et un financement qui reconnaît spécifiquement l'impact économique de la pandémie sur les femmes, y compris le soutien à l'entrepreneuriat féminin ⁸⁵.
- **Tous les pays de l'UE** ont versé des subventions aux entreprises, y compris aux PME et aux travailleurs indépendants, pour couvrir les coûts d'exploitation en cours durant la pandémie. Ces mesures ont été financées au moyen d'un plan de sauvetage d'urgence de 540 milliards d'euros adopté par l'**Union européenne** en avril 2020. Celui-ci comprend un Fonds de garantie paneuropéen créé par la Banque européenne d'investissement, qui mobilise 200 milliards d'euros de financement en faveur des entreprises, en particulier des PME ⁸⁶.
- En **Autriche**, par exemple, un fonds de secours du gouvernement fédéral accorde des subventions aux travailleurs indépendants qui leur permettent de couvrir leurs frais personnels (jusqu'à concurrence de 2 000 euros par mois jusqu'en décembre 2020) ⁸⁷.
- **L'Islande** exige que les ministères techniques évaluent dans quelle mesure les investissements potentiels pourraient bénéficier différemment aux femmes et aux hommes. Ces informations sont prises en compte dans le processus décisionnel afin de mieux comprendre l'impact des réponses politiques sur les objectifs d'égalité de genre ⁸⁸.
- En **Irlande**, la subvention de reprise («Restart grant») proposée par le gouvernement apporte une aide directe aux micro et petites entreprises en compensant les coûts associés à la réouverture et à la réembauche du personnel à l'issue des fermetures liées au COVID-19 ⁸⁹.
- **L'Allemagne** a protégé les emplois en élargissant l'accès à son programme de travail à court terme (Kurzarbeit), bien éprouvé et institutionnalisé, qui couvre les salaires des travailleurs dans les entreprises en crise. Cette mesure a été prolongée jusqu'à la fin de 2021 ⁹⁰. Elle accorde également une subvention d'urgence ponctuelle (9 000 à 15 000 euros) aux indépendants et aux micro-entrepreneurs (jusqu'à 10 salariés) ⁹¹. Les institutions et les mécanismes en place efficaces ont permis une mise en œuvre rapide et sans heurts.
- **L'Espagne** apporte une aide financière complémentaire aux prestations de chômage aux travailleurs indépendants, aux membres des coopératives et aux travailleurs dont l'emploi a été temporairement suspendu ⁹².

2.5 Garantir un avenir du travail qui tienne compte des femmes

Pour parvenir à une situation équitable entre femmes et hommes, les gouvernements sont confrontés au défi permanent des mutations mondiales découlant des nouvelles technologies, de l'évolution démographique et du changement climatique. Plus spécifiquement, les progrès technologiques rapides dans les domaines de l'automatisation, de l'intelligence artificielle, de la robotique et de l'économie numérique transforment le monde du travail, avec des implications multiples pour l'avenir de l'égalité de genre ¹.

La persistance de la ségrégation professionnelle signifie que les femmes et les hommes risquent d'être touchés différemment par l'automatisation. Les travaux de l'OIT montrent que les conséquences de l'automatisation sont susceptibles de varier considérablement selon les secteurs, les femmes prédominant dans les secteurs qui sont à la fois les plus exposés au risque de pertes d'emplois (hôtellerie/restauration, industrie manufacturière) et les moins exposés (éducation, santé et action sociale) (figure 7).



Note: les données sur la part de l'emploi par secteur remontent à 2018 et les données sur la capacité d'automatisation remontent à 2017.

Sources: calculs de l'OIT fondés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2018, et McKinsey Global Institute, 2017.

L'Institute for Women's Policy Research (IWPR) constate que les travailleuses aux États-Unis sont davantage concernées par le risque de perte d'emploi découlant de l'automatisation que les hommes (28,9 contre 19 pour cent), l'écart étant encore plus prononcé pour les femmes de couleur ². En outre, les professions féminisées à haut risque d'automatisation sont aussi celles qui attirent le plus les femmes, comme le travail de secrétariat, la comptabilité et les fonctions administratives, ce qui s'accompagne de répercussions négatives plus larges pour l'égalité de genre au travail ³. Associée à la robotisation, la sous-représentation des femmes dans les professions moyennement spécialisées et très spécialisées de certaines industries données

risque de creuser encore plus avant l'écart de rémunération entre les genres, en particulier dans les pays où les inégalités entre hommes et femmes sont particulièrement criantes. Selon une nouvelle étude menée dans 20 pays européens, une progression de la robotisation de l'ordre de 10 pour cent entraînera une augmentation de cet écart salarial de 1,8 pour cent ⁴.

Avec les nouvelles technologies, l'emploi lié aux plateformes numériques (travail de plateforme ou travail participatif) s'est multiplié, excluant généralement l'accès aux dispositifs élémentaires de protection sociale et du travail ⁵. On estime que la fréquence de l'emploi numérique en proportion de l'emploi total varie de 0,5 pour cent aux États-Unis à 5 pour cent en Europe ⁶. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de travailler sur des plateformes numériques (dans les pays à revenu élevé, les femmes qui travaillent sur ces plateformes ne représentant qu'un travailleur sur trois) ; les travailleuses concernées ont tendance à accepter des «petits boulots» de moindre valeur ajoutée, afin de pouvoir combiner ce travail rémunéré avec leurs responsabilités familiales ⁷.

Ces écarts entre les genres reflètent également le fait que les femmes sont largement sous-représentées dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM), où les emplois sont bien rémunérés et déterminants pour l'avenir du travail. Généralement, les femmes sont moins fréquemment dotées de compétences numériques ⁸, et celles qu'elles maîtrisent rapportent moins que celles de leurs homologues masculins ⁹. Dans les pays de l'UE, les femmes ne représentent que 17 pour cent des personnes qui poursuivent des études et des carrières dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC) ¹⁰, et seulement 36 pour cent des diplômés des STEM, mais les filles dépassaient les garçons en matière de culture numérique en 2018 ¹¹. Dans les pays du G7 également, les femmes continuent d'être sous-représentées parmi les diplômés de la filière STEM. Cet écart dans l'enseignement technique n'est pas sans incidence sur le marché du travail. Les femmes sont moins susceptibles d'être employées dans le secteur des TIC et, lorsqu'elles obtiennent un emploi numérique, elles sont confrontées à un écart de rémunération hommes-femmes nettement supérieur à l'écart constaté dans l'économie en général (tableau 12) ¹².

► **Tableau 12. Indicateurs clés de l'égalité de genre dans les TIC dans les pays du G7, dernière année disponible**

Pays	Part des femmes parmi les diplômés du troisième cycle STEM (%) (2016)	Part des femmes dans le secteur des TIC (%)	Écart salarial hommes-femmes dans le secteur des TIC** (%)
Allemagne	27,1	33	24
Canada	31,4	s.o.	s.o.
États-Unis	38,1	31	s.o.
France	31,8	31	16.
Italie	39,5	29	s.o.
Japon	s.o.	26	24
Royaume-Uni	34,0	28	24

Source: Banque mondiale, [DataBank: Gender Statistics](#), consulté le 9 octobre 2019. ILOSTAT, [Tech's persistent gender gap](#), consulté le 14 novembre 2019.

La crise du COVID-19 a confirmé que le travail dans l'économie du soin est et restera une source d'emploi importante et essentielle. Étant donnée la forte féminisation de la main-d'œuvre de ce secteur (y compris les travailleurs domestiques), la réévaluation de ces emplois et l'amélioration de leurs conditions de travail améliorent également la position des femmes sur le marché du travail ainsi que les conditions de travail en général. Elles contribuent du reste à supprimer la ségrégation sectorielle en attirant plus d'hommes dans les emplois de soin à autrui. Les évolutions technologiques et l'automatisation de certaines tâches contribuent aussi à rendre plus sûr le travail dans les activités de soin à autrui ¹³.

Les nouvelles technologies suscitent aussi des inquiétudes quant au respect de la vie privée et aux partis pris sexistes dans le domaine de l'intelligence artificielle et de la robotique, de même que quant à la responsabilité et à la transparence, y compris l'exposition accrue des femmes et des filles au risque de violence et de harcèlement dans les espaces reposant sur les nouvelles technologies ¹⁴. Aux États-Unis, les femmes sont par exemple plus exposées aux formes les plus graves de harcèlement en ligne, notamment le cyberharcèlement et les menaces physiques ¹⁵. Ces types de harcèlement sont préjudiciables et limitent les possibilités d'expression des femmes et leur présence en ligne, car elles s'auto-censurent pour éviter de devenir des cibles ¹⁶.

En collaboration étroite avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, les entreprises et d'autres parties prenantes, les gouvernements ont un rôle clé à jouer pour surmonter l'impact de la pandémie de COVID-19 et bâtir un avenir du travail qui tienne compte des femmes comme des hommes. Les mesures de réponse immédiate incluent le recours à la technologie numérique en vue de fournir des solutions en ligne accessibles et flexibles qui réduisent les frictions administratives et aident les femmes à accéder aux avantages et à adopter de nouveaux modèles économiques ¹⁷. Les réponses à moyen et à long terme devraient être centrées sur l'investissement dans des politiques de l'emploi, des mécanismes de protection sociale et des systèmes de soin sensibles au genre ¹⁸.

2.5.1 Normes internationales du travail et autres instruments clés

Adoptée en 2019, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail cible son «approche centrée sur l'humain» sur trois domaines d'action: 1) accroître l'investissement dans le potentiel humain; 2) accroître l'investissement dans les institutions du travail et 3) accroître l'investissement dans le travail décent et durable ¹⁹. La Déclaration reconnaît les défis posés par l'innovation technologique, l'évolution démographique, le changement climatique et la mondialisation, et engage l'OIT à concentrer ses efforts sur la promotion de «l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications en faveur de tous les travailleurs tout au long de la vie active, en tant que responsabilité partagée entre les gouvernements et les partenaires sociaux». Les domaines d'action spécifiques visés incluent de remédier aux déficits de compétences, d'aptitudes et de qualifications existants ou attendus; garantir l'adaptation des systèmes d'éducation et de formation aux besoins du marché du travail, en tenant compte de l'évolution du travail; et renforcer la capacité des

travailleurs de tirer parti des possibilités de travail décent. La Déclaration appelle en outre à parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds, y compris en encourageant les investissements dans l'économie du soin.

La Déclaration sur les EMN invite les gouvernements à élaborer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles, étroitement liées à l'emploi, en coopération avec les autorités nationales, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions locales, nationales et internationales compétentes. Un environnement politique favorable est essentiel pour permettre aux entreprises d'assurer une formation pertinente et l'apprentissage tout au long de la vie aux travailleurs de tous niveaux, pour répondre aux besoins des entreprises et pour poursuivre le développement des pays d'accueil ²⁰.

La stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 vise à combler les disparités hommes-femmes dans les disciplines STEM dans le cadre du «[Plan d'action actualisé en matière d'éducation numérique](#)» et de la mise en œuvre de la Déclaration ministérielle d'engagement sur «[Les femmes dans le numérique](#)» ²¹. L'objectif de la déclaration est d'encourager les femmes à jouer un rôle actif et de premier plan dans les secteurs du numérique et de la technologie ²². En outre, le nouvel [agenda européen des compétences](#) place «l'accès à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, partout dans l'UE» au cœur des efforts visant à renforcer la résilience au lendemain de la crise du COVID-19. Il met l'accent sur les compétences et les initiatives de perfectionnement, l'augmentation du nombre de diplômés dans la filière STEM et la promotion des compétences [entrepreneuriales](#) et transversales (action n° 7) ²³. La CE a présenté une proposition de «Recommandation du Conseil de l'UE sur l'enseignement et la formation professionnels», abordant la ségrégation horizontale et les stéréotypes de genre ²⁴.

2.5.2 Principes directeurs pour les gouvernements

La technologie a le potentiel d'améliorer la vie des femmes et des filles et d'accélérer la réalisation de l'autonomisation économique des femmes. Il se peut toutefois que ces transitions ne soient pas gérées et réglementées de façon adéquate, et donc que les technologies renforcent les inégalités de genre déjà présentes dans le monde du travail ²⁵. Les gouvernements doivent accorder la priorité aux interventions qui veillent à ce que toutes les femmes et toutes les jeunes filles bénéficient de manière égale des progrès technologiques en remédiant à la fracture numérique entre les genres, en permettant la participation égale des femmes à la conception des nouvelles technologies et en mettant en œuvre des lois, des politiques et des réglementations qui valorisent les emplois dans l'économie du soin ²⁶. Cela est d'autant plus important dans le contexte des réponses politiques apportées face au COVID-19 et du redressement d'après-crise. La pandémie a montré dans quelle mesure la technologie pouvait faciliter des modes de travail jusque-là considérés comme irréalisables, permettant une flexibilité et peut-être aussi une durabilité accrues.

Les politiques gouvernementales axées sur les mesures suivantes peuvent concourir au façonnement d'un avenir du travail plus égalitaire entre les genres et qui contribue à l'autonomisation économique des femmes:

1. faciliter l'apprentissage tout au long de la vie;
2. remédier à la fracture numérique entre les genres;
3. créer et protéger des emplois de qualité dans l'économie du soin; et
4. exploiter la technologie pour promouvoir le travail décent dans l'économie du soin.

Faciliter l'apprentissage tout au long de la vie

Étant donnée l'évolution rapide du monde du travail, les travailleurs doivent acquérir de nouvelles compétences en permanence. Les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie permettent aux travailleurs d'acquérir, de mettre à jour et d'améliorer leurs compétences. L'apprentissage tout au long de la vie comprend l'éducation formelle et informelle, l'éducation de la petite enfance et l'éducation de base, ainsi que l'apprentissage et la formation des adultes.

Il est absolument essentiel que les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie soient conçues en tenant compte des considérations de genre afin de pouvoir éliminer les obstacles et les inégalités qui entravent l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes ²⁷.

En Europe, 11,8 pour cent des femmes participent à des activités d'apprentissage tout au long de la vie, contre 10 pour cent pour les hommes ²⁸. Ces chiffres sont faibles pour les deux groupes mais les obstacles empêchant les travailleurs de s'engager dans ce type d'activités varient considérablement entre les hommes et les femmes. Tandis que les horaires de travail étaient considérés comme des obstacles à l'apprentissage tout au long de la vie pour 37,6 pour cent des femmes et 42,6 pour cent des hommes, les responsabilités familiales représentaient un obstacle plus important pour les femmes (39,8 et 24,2 pour cent respectivement), en particulier en Allemagne et en Italie ²⁹.

Les gouvernements peuvent investir dans des programmes d'apprentissage tout au long de la vie accessibles, équitables et qualitatifs, qui établissent ainsi des «écosystèmes d'apprentissage» garantis d'une bonne mixité hommes-femmes et offrant un large éventail de possibilités d'acquisition de compétences ou de recyclage ³⁰. Les politiques d'apprentissage tout au long de la vie qui encouragent les jeunes femmes à s'aventurer dans la filière des STEM sont particulièrement utiles pour les préparer à relever les défis liés à l'évolution du monde du travail.

Les programmes de formation subventionnés assortis de possibilités directes d'emploi, ciblant les femmes et les hommes qui commencent leurs études ou qui se préparent à entrer sur le marché du travail, peuvent être particulièrement efficaces pour remédier à la ségrégation horizontale. Cet aspect est particulièrement important dans les domaines

où les femmes et les hommes sont traditionnellement surreprésentés (respectivement, les emplois dans les STEM et l'économie du soin) et contribue également à l'érosion des stéréotypes liés au genre.

Remédier à la fracture numérique entre les genres

Les technologies numériques et les tendances connexes de l'emploi recèlent un énorme potentiel catalyseur de changements sociaux et économiques positifs, mais s'accompagnent également d'un risque de perpétuation des inégalités si l'écart entre les hommes et les femmes en matière de compétences numériques n'est pas comblé. La «fracture numérique entre les genres» englobe les diverses inégalités liées au genre qui empêchent les femmes d'accéder, d'utiliser et de bénéficier des TIC de la même façon que les hommes. Les normes sociales et les stéréotypes sont eux aussi des écueils à dépasser ³¹.

Le déséquilibre qui s'observe entre les hommes et les femmes dans le secteur de la technologie exerce une incidence négative sur l'économie et la vie sociale, non seulement parce qu'il renforce les inégalités existantes sur le marché du travail, mais aussi parce que les compétences numériques sont demandées sur le marché du travail. Dès lors que des milliers d'emplois numériques sont créés chaque année, cette pénurie de compétences risque d'entraîner une contraction de la croissance économique ³². Accenture estime que l'incapacité à réduire le déficit de compétences dans les pays du G20 pourrait réduire la croissance du PIB générée par les technologies intelligentes à hauteur de 11 500 milliards de dollars É.U., au cours des dix prochaines années ³³. Au sein de l'UE, ces déficits liés au genre pourraient entraîner des pertes de productivité de près de 16,1 milliards d'euros chaque année (2 pour cent de l'économie de l'UE) ³⁴.

La réduction de la fracture numérique entre les genres nécessite de favoriser l'entrée des femmes et des filles dans la filière et les carrières STEM et de venir à bout des stéréotypes de genre ainsi que des attentes sociales empêchant les femmes et les hommes de poursuivre des études et d'exercer des professions non traditionnelles. Grâce aux politiques gouvernementales, les études et l'accès à des domaines non traditionnels (par exemple les métiers STEM pour les femmes et l'emploi dans l'économie du soin pour les hommes) devraient apparaître aux filles et aux garçons comme des options possibles. Il conviendrait alors de veiller à ce que les programmes scolaires soient exempts de tout parti pris susceptible de renforcer les stéréotypes de genre et la conviction inconsciente que certains domaines de compétences sont, par nature, typiquement masculins ou féminins.

La sous-représentation des femmes dans les STEM existe déjà à un stade précoce puisqu'elles ont tendance à ne pas étudier ces matières à l'école. Les filles sont deux fois moins susceptibles que les garçons de se projeter dans une carrière liée aux STEM et l'écart est encore plus important dans les TIC. Les jeunes femmes sont moins susceptibles d'étudier des disciplines STEM dans l'enseignement supérieur et moins de la moitié des diplômées de cette filière poursuivent ensuite une carrière dans un domaine lié aux STEM, par rapport à

71 pour cent des diplômés masculins³⁵. Dans l'Union européenne, 7 pour cent à peine des femmes travaillent dans les STEM, contre 33 pour cent des hommes³⁶.

Créer et protéger des emplois de qualité dans l'économie du soin

Les crises de la santé, des soins et de l'économie générées par la pandémie de COVID-19 ont mis en évidence le rôle vital du travail de soin rémunéré et non rémunéré dans le bon fonctionnement des sociétés et des économies. La pandémie a également mis au jour la nécessité urgente de remédier au sous-financement des secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'éducation, qui a affaibli les services publics et conduit à une pénurie de personnels de santé et à une détérioration de leurs conditions de travail³⁷.

Aujourd'hui plus que jamais, en réponse à la crise, l'investissement dans l'économie du soin, comme le revendique la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, devrait être une priorité. L'investissement dans le travail du soin permettrait non seulement de stimuler l'égalité de genre et de répondre aux besoins des populations rapidement vieillissantes et vulnérables, mais s'accompagnerait également d'avantages considérables en termes de création d'emplois. Selon l'OIT, le fait d'augmenter les investissements dans l'économie du soin à autrui afin de réaliser les cibles des ODD aurait le potentiel de créer 117 millions d'emplois supplémentaires dans ce secteur à l'horizon 2030³⁸.

La législation du travail et de la sécurité sociale devrait également être conçue pour garantir une protection égale aux travailleurs des services à la personne, y compris aux travailleurs migrants et à ceux qui évoluent dans l'économie informelle ou de plateforme³⁹. Ces protections, y compris la couverture nationale du salaire minimum, sont décisives pour les travailleurs domestiques: en 2010, seuls 10 pour cent des travailleurs domestiques étaient couverts par la législation du travail, au même titre que les autres travailleurs⁴⁰.

La garantie du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale dans le secteur du soin est elle aussi essentielle; elle implique de valoriser et de récompenser comme il se doit le travail de soin. Dans les pays de l'OCDE, par exemple, où la majorité des enseignants de l'EPPE sont tenus de suivre des études supérieures, ces derniers ne perçoivent en général que 78 pour cent du salaire d'un travailleur moyen à temps plein ayant suivi un cursus de troisième cycle et âgé de 25 à 64 ans, et leur salaire est inférieur à celui des enseignants du primaire et du secondaire⁴¹. Ce constat reflète la faible valeur et le manque de reconnaissance accordés à cette profession, son très haut niveau de féminisation et son très faible taux de syndicalisation.

La valorisation du travail de soin à autrui contribuera également pour beaucoup à éliminer la ségrégation professionnelle, non seulement en encourageant les hommes à intégrer ces professions où les femmes sont majoritairement présentes mais également en réduisant les inégalités existantes entre les femmes et les hommes découlant de la concentration de celles-ci dans certaines professions moins bien rémunérées.

Exploiter la technologie pour promouvoir le travail décent dans l'économie du soin

Le risque d'automatisation dans le secteur du soin est bien plus faible que dans bon nombre d'autres professions ⁴², mais la qualité des emplois dans ce secteur peut être améliorée en adoptant des technologies qui profitent simultanément aux travailleurs, aux bénéficiaires des soins et aux aidants non rémunérés. Les gouvernements pourraient faciliter la gestion des tâches les plus ardues et les plus monotones en investissant dans la numérisation de certains aspects du travail de soin, comme les technologies automotrices et d'autosurveillance. Ainsi grâce aux robots de service, il sera possible d'éliminer ou de réduire les accidents professionnels et de permettre aux travailleurs du soin de se concentrer sur des tâches relationnelles et d'autres tâches de soin hautement qualifiées ⁴³.

Pour améliorer la qualité du travail de soin, une formation au numérique et aux TIC financée par le gouvernement peut s'avérer utile pour les travailleurs du secteur, en particulier lorsqu'ils se heurtent à des barrières linguistiques ou travaillent en milieu rural, afin de leur permettre d'améliorer leurs compétences, et par là-même la valeur de ce secteur ⁴⁴.

Les portails en ligne qui gèrent l'offre et la demande dans le domaine des services à la personne sont une solution de plus en plus courante pour les besoins de garde d'enfants. Les gouvernements doivent jouer un rôle en s'assurant que les emplois gérés par ces plateformes sont formels, décents et qualifiés, et ainsi faire en sorte que la notion de soins de qualité aille de pair avec la notion d'emplois de qualité ⁴⁵.

Les gouvernements ont la possibilité de réglementer l'utilisation de ces technologies, en veillant à ce qu'elles soient adaptées aux besoins de toutes les parties impliquées dans la relation de soin, sensibles au genre et adaptées à l'âge, et à ce qu'elles respectent la vie privée et les droits du travail.

2.5.3 Exemples de pratiques représentatives

Accroître l'accès et la participation des femmes et des filles au monde numérique (G20)

Sous la présidence allemande du G20 en 2017, l'initiative [#eSkills4Girls](#) a été lancée pour lutter contre la fracture numérique entre hommes et femmes, en particulier dans les pays à faible revenu et en développement. Le programme est dirigé par un partenariat associant les gouvernements membres du G20, l'UIT, l'OCDE, l'UNESCO et ONU Femmes ⁴⁶. L'objectif est «d'accroître à l'échelle mondiale l'accès et la participation des femmes et des filles au monde numérique et de stimuler les possibilités d'éducation et d'emploi correspondantes dans les pays émergents et en développement» ⁴⁷. L'initiative est avant tout une plateforme de partage des connaissances, offrant des ressources, des opportunités, des bonnes pratiques et des recommandations politiques à diverses parties prenantes engagées à réduire la fracture numérique entre les genres.

Lutter contre la ségrégation professionnelle au sein du personnel du soin (Belgique)

Le Fonds social européen a parrainé un projet intitulé «Les hommes et la garde d'enfants» (2001-2003), visant à accroître la proportion d'hommes travaillant dans les soins et l'éducation de la petite enfance, dans le cadre d'un plan décennal plus large lancé par le réseau de la Commission européenne sur la garde d'enfants⁴⁸. L'objectif était de faire en sorte que le secteur de la garde d'enfants devienne neutre du point de vue du genre afin de réduire les préjugés liés au genre et les attentes sociales⁴⁹. L'un des résultats notables de ce projet a été l'adoption d'un terme non sexiste et moins passionnel pour les membres de la profession: «Kinderbegeleider» signifie «accompagnateur/trice d'enfants»⁵⁰.

En 2002, le gouvernement de la région flamande en Belgique a imposé un protocole de recrutement plus diversifié, soulignant la nécessité d'une diversité de genre et d'ethnie dans l'embauche⁵¹. La formation a été réformée afin d'inclure davantage les hommes, et les salaires de tous les employés des garderies ont été augmentés⁵². Pour encourager les hommes à travailler dans les garderies, le gouvernement flamand a également parrainé des campagnes médiatiques et diffusé des supports marketing⁵³. Bien que la proportion d'hommes travaillant dans le secteur de l'EPPE en Flandre soit passée de 0,9 pour cent en 2002 à 3,4 pour cent en 2010⁵⁴, l'objectif de la CE de 20 pour cent de représentation masculine dans ce secteur n'a pas été atteint⁵⁵.

En 2012, le gouvernement a adopté une nouvelle loi sur la garde d'enfants, définissant des qualifications minimales pour travailler dans le domaine de l'EPPE, et créant ainsi de nouvelles possibilités de développement des compétences⁵⁶.

Promouvoir la participation des femmes dans les STEM et les domaines non traditionnels (Canada)

Le Canada a lancé la campagne numérique «Optez pour les sciences» dans le but d'inciter les femmes à explorer et choisir une carrière dans les disciplines STEM. Le but est de bâtir un réseau de modèles à suivre et de mentorat à l'appui des jeunes femmes dans le domaine scientifique⁵⁷. Une plateforme en ligne offre une variété de ressources, y compris un certain nombre d'activités pour les parents, des modules et des outils d'apprentissage relatifs aux STEM pour les enseignants, des initiatives STEM s'adressant aux jeunes femmes, des entretiens vidéo avec des modèles féminins et un blog qui partage l'expérience des femmes canadiennes travaillant dans le domaine des STEM⁵⁸. Dans le cadre de cette initiative, des annonces numériques ont été diffusées qui ont été vues par plus de 500 000 Canadiennes et Canadiens, et une affiche a été téléchargée plus de 900 fois⁵⁹.

Le Canada promeut également des programmes, tels que la «Subvention incitative aux apprentis pour les femmes» (2017), afin de diversifier d'autres professions non liées aux STEM dans lesquelles les femmes, en particulier celles issues de groupes minoritaires, sont

sous-représentées. Par exemple, alors que les femmes représentent 17 pour cent de la main-d'œuvre dans le secteur des ressources naturelles, 17,9 pour cent dans l'industrie minière et 25,2 pour cent dans les services publics ⁶⁰, les femmes issues de groupes minoritaires ne représentent respectivement que 2,8 et 4,2 pour cent du personnel travaillant dans ces secteurs ⁶¹. De plus, en 2017, 14 pour cent seulement des certifications étaient détenues par des femmes ⁶².

Le gouvernement canadien a lancé un certain nombre de projets de ce type. Créé en 2018, le «Fonds pour les femmes en construction» vise à impliquer davantage de femmes dans le secteur du bâtiment ⁶³. De même, une initiative de 26 mois impliquant le gouvernement, l'Institut forestier du Canada, des ONG, le secteur privé, le monde universitaire et des groupes autochtones, a pour objectif d'accroître la participation des femmes dans le secteur forestier en améliorant le recrutement, la rétention et la promotion ⁶⁴. Parallèlement, AgriDiversity, un programme qui devrait se poursuivre jusqu'au début de 2023, s'intéresse au partage des connaissances, au développement des compétences et de l'esprit d'entreprise pour diversifier l'agriculture canadienne. La Banque Royale du Canada prévoit que l'intégration des femmes dans le secteur agricole augmentera le PIB national de 4 pour cent ⁶⁵.

Développer les télésoins à domicile (Canada)

Le gouvernement de l'Ontario complète les services de soins de santé primaires et redistribue les tâches de soins grâce à son centre de télésoins à domicile en ligne ⁶⁶. S'appuyant sur des technologies de pointe et des techniques d'encadrement de la santé, des infirmières qualifiées et spécialement formées – qui respectent les directives de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario – peuvent surveiller et suivre à distance l'état de santé des patients. Il s'agit généralement de personnes âgées souffrant de bronchopneumopathie chronique obstructive (BPCO), d'insuffisance cardiaque et de comorbidités, qui sont les principales causes de réadmission à l'hôpital au Canada ⁶⁷.

L'impact le plus marquant de ce programme concerne la santé publique. Le système fait état d'une réduction de 70 pour cent des visites aux urgences, ainsi que d'une réduction de 76 pour cent des réadmissions, pour les personnes ayant déjà été hospitalisées ⁶⁸.

La technologie des télésoins à domicile est également pionnière en matière de perspective de genre, en raison de la forte proportion de femmes dans la profession infirmière et dans d'autres formes de travail de soin rémunéré et non rémunéré ⁶⁹. Les infirmières acquièrent des compétences numériques grâce à une formation spécialisée, et leur efficacité augmente à mesure que les tâches répétitives diminuent, ce qui rend le travail de soins de santé plus attrayant et plus gratifiant. Les infirmières déclarent que les télésoins à domicile sont utiles et facilitent leur travail ⁷⁰. Les femmes qui assurent des soins non rémunérés bénéficient également de ce service, puisque le temps consacré aux tâches de surveillance répétitives dans le cadre de l'aide apportée aux membres de la famille est réduit.

Grâce aux télésoins à domicile, certains hôpitaux partenaires de ce programme ont été reconnus par l'Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario en tant que Best Practice Spotlight Organizations – Organisations aux pratiques exemplaires ⁷¹.

Soutenir l'éducation et la formation tout au long de la vie (Danemark)

La politique gouvernementale d'apprentissage tout au long de la vie envisage l'éducation des adultes sous diverses formes: des programmes d'apprentissage informel à l'apprentissage en ligne et à la formation professionnelle, en passant par les programmes formels dispensés dans les centres d'éducation pour adultes ⁷². Le programme est supervisé par cinq ministères et réalisé en partenariat avec des municipalités, des organisations à but non lucratif, des centres de recherche et les partenaires sociaux ⁷³.

Les programmes de formation professionnelle pour adultes s'adressent à la fois aux travailleurs peu qualifiés et aux travailleurs qualifiés, afin de leur permettre de maintenir et d'améliorer leur niveau de compétences et d'en acquérir de nouvelles en fonction des besoins du marché du travail. Quelque 3 000 programmes de formation professionnelle pour adultes sont proposés sur 200 sujets différents, d'une durée allant d'une demi-journée à six semaines. Tous les programmes de formation professionnelle pour adultes sont financés par des fonds publics, élaborés par les partenaires sociaux et approuvés par le ministère de l'Éducation. Les participants qui ont un emploi peuvent être appelés à payer des frais d'utilisation modestes, qui sont généralement remboursés par leur employeur, tandis que les chômeurs en sont exemptés. Les prestataires des programmes de formation sont tenus d'évaluer et de rendre public le taux de satisfaction des participants, ce qui permet de maintenir une exigence de qualité ⁷⁴.

Les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie offertes par le programme général de formation pour adultes bénéficient à environ 90 000 adultes chaque année, leur nombre ayant augmenté ces dernières années ⁷⁵. Les programmes de formation non formelle attirent environ 700 000 participants chaque année ⁷⁶.

Réduire la fracture numérique entre les genres (Estonie)

Le «plan de développement du bien-être» de l'Estonie (2016-2023) vise à lutter contre les inégalités économiques, sanitaires et numériques dans tout le pays. L'un des objectifs est de ramener l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, évalué à 22,5 pour cent en 2013 – l'écart le plus important de l'UE – à 18,5 pour cent d'ici 2023 ⁷⁷. Le plan est financé par l'UE et coordonné par différents ministères. Il comprend des programmes axés sur différents aspects de l'autonomisation économique des femmes, tels que la politique de soin, l'esprit d'entreprise, l'apprentissage tout au long de la vie et les compétences numériques ⁷⁸.

Dans le cadre de ce plan, le ministère des Affaires économiques et des Communications a lancé le programme «Les TIC sont partout» pour augmenter la proportion de femmes dans

les emplois liés aux TIC (29 pour cent en 2018) ⁷⁹. Des recherches nationales ayant montré que les stéréotypes sociaux étaient un facteur puissant qui dissuade les femmes d'opter pour une carrière dans les STEM, l'initiative met l'accent sur des manifestations et des ateliers dans les écoles et en ligne pour rendre les carrières dans les TIC plus attrayantes pour les jeunes filles ⁸⁰.

La technologie a contribué à améliorer la vie en Estonie et sert également à lutter contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes. Une ligne d'assistance téléphonique bilingue gratuite («Tugitelefon»), accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, offre un soutien psychologique et juridique, ainsi que des informations sur d'autres ressources (voir également le point 2.2) ⁸¹. En 2019, l'Estonie a été classée premier pays (sur 68) pour la qualité de vie numérique, et 11^{ème} pour la vie familiale, par le rapport Digital Life Abroad Report ⁸². Le gouvernement a mis en ligne 99 pour cent de ses services ⁸³. Cette mesure a été bien accueillie par le public, 94 pour cent de la population estimant qu'il est facile d'accéder aux ressources gouvernementales sous cette forme ⁸⁴.

Proposer des programmes de formation et de réinsertion dans le domaine des STEM (Allemagne)

Le programme allemand WING a été lancé en 2011 pour aider les femmes ingénieurs et scientifiques à reprendre le travail après une interruption de carrière pour raisons familiales. L'initiative propose des formations, des réseaux et des certifications pour encourager davantage de femmes à reprendre leur carrière dans les STEM après un congé.

Afin de favoriser leur candidature, les participantes peuvent suivre divers cours en vue d'améliorer leurs compétences et d'obtenir des certificats à l'issue de leur formation. Elles peuvent également profiter des possibilités de mise en réseau, telles que les tables rondes et les réunions avec les représentantes de l'association allemande des femmes ingénieurs. Le gouvernement prend en charge une grande partie du coût du programme, les participantes versant une contribution d'environ 800 dollars É.-U ⁸⁵.

Exploiter la robotique pour alléger la charge de travail physique du personnel soignant (Japon)

L'innovation technologique est la stratégie très évolutive adoptée par l'industrie du soin au Japon pour répondre aux futurs besoins en matière de soins de longue durée d'une population vieillissante et pour faire face à une éventuelle diminution de la main-d'œuvre ⁸⁶. La stratégie japonaise en matière de robotique, mise en œuvre par le ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie (METI) en collaboration avec le ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale (MHLW), met au point des équipements de soins infirmiers robotisés et des robots de service afin d'atténuer la charge de travail et de créer un meilleur environnement de travail pour le personnel soignant, d'aider les personnes âgées à vivre de manière autonome et de réduire la quantité de travail de soin non rémunéré fournis par

les membres de la famille. Pour maintenir l'efficacité et la qualité du travail effectué par le personnel, les robots aident à des tâches telles que le levage, le bain, la mobilisation et la surveillance des patients ⁸⁷.

Un prototype de robot social appelé «PARO» aide les personnes âgées atteintes de démence en les stimulant sur le plan cognitif ⁸⁸. Des résultats positifs ont été constatés en ce qui concerne le moral et le niveau de stress des patients ⁸⁹. Pour favoriser l'utilisation des innovations technologiques dans le secteur des soins, le MHLW a demandé en 2016 au Conseil de collaboration et de liaison pour l'étude des besoins et des opportunités technologiques d'examiner comment il est possible de répondre au mieux aux besoins des prestataires de soins en développant les capacités des robots ⁹⁰.

Promouvoir un travail décent pour les travailleurs et travailleuses à domicile (États-Unis)

Aux États-Unis, le personnel soignant de longue durée assure la plupart des soins personnels et de l'aide pratique fournis dans les établissements de soins et les résidences privées, souvent en tant que travailleurs domestiques au sens de la convention n° 189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques, 2011. Les travailleurs domestiques employés par les ménages représentent 0,5 pour cent de la main-d'œuvre à l'échelle nationale. La plupart (95 pour cent) sont des femmes, et la majorité (54 pour cent) sont issus de minorités ethniques. Près de la moitié (44 pour cent) sont nés à l'étranger et 31 pour cent sont des non-ressortissants ⁹¹. Ces travailleurs sociaux reçoivent peu ou pas de formation, perçoivent des prestations d'emploi insuffisantes et de faibles salaires, et sont soumis à une rotation fréquente.

En 2015, de nouvelles réglementations émises par le ministère du Travail (the Home Care Final Rule) sont entrées en vigueur. Elles ont étendu les protections de la Fair Labor Standards Act (FLSA) – loi sur les normes de travail équitables – aux travailleurs de soins à domicile afin de garantir qu'ils bénéficient des mêmes protections salariales de base que la plupart des travailleurs américains, y compris ceux qui assurent des prestations d'assistance similaires aux personnes handicapées résidant dans les maisons de retraite médicalisées et les foyers collectifs ⁹². La nouvelle réglementation comble une lacune en matière de protection qui excluait auparavant les travailleurs non agréés des soins à domicile en les classant comme «accompagnants de soins» ⁹³.

Les dispositions de la FLSA s'appliquent désormais à plus de deux millions de travailleurs à domicile aux États-Unis, leur donnant droit au salaire minimum fédéral et au paiement d'heures supplémentaires à un taux qui n'est pas inférieur à une fois et demie leur taux de salaire réglementaire sur la base de 40 heures de travail par semaine ⁹⁴. Les employeurs sont également tenus de maintenir des registres d'emploi de base et de respecter les normes d'emploi des jeunes. Les agences de soins à domicile fournissant des services domestiques tels que les services d'accompagnement et l'aide familiale résidente sont également tenues de se conformer à la FLSA ⁹⁵.

Conclusions

Depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui a fait date il y a vingt-cinq ans, les progrès en matière d'égalité de genre ont été modestes et demeurent fragiles. Les crises dévastatrices entraînées par la pandémie de COVID-19, qui frappent aujourd'hui les domaines de la santé, de l'économie et du soin, menacent de réduire à néant les acquis durement gagnés au cours des vingt dernières années. Les femmes et les filles sont confrontées à de graves difficultés, notamment des taux plus élevés de pauvreté et de pertes d'emplois, une augmentation du travail de soin et une exposition accrue à la violence. Les femmes sont en grande partie absentes des processus décisionnels concernant les mesures de réponse aux crises et de résilience.

Il est temps que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, le secteur privé et la société civile se réunissent pour concevoir et coordonner des politiques urgentes, durables et tenant compte de la dimension de genre, afin de bâtir un avenir meilleur pour les femmes au travail. La mise en œuvre des mesures de relance offre une occasion unique et immédiate de privilégier l'investissement dans la protection sociale, les soins de qualité et les emplois verts et d'éliminer la discrimination ainsi que la violence et le harcèlement à l'égard des femmes.

Selon un récent rapport de McKinsey, en l'absence de mesures destinées à contrer les effets régressifs de la crise du COVID-19, la croissance du PIB mondial à l'horizon 2030 pourrait être de 1 000 milliards de dollars É.-U. inférieure à ce qu'elle devrait alors être si le chômage des femmes évoluait conformément à celui des hommes dans chaque secteur. À l'inverse, agir dès à présent pour promouvoir l'égalité de genre pourrait permettre d'accroître le PIB mondial de 13 000 milliards de dollars par rapport au scénario dans lequel aucune mesure n'aurait été prise. À mi-chemin entre ces deux options, se contenter de prendre des mesures lorsque la crise sera derrière nous permettrait de relancer l'économie mais réduirait l'opportunité de gain potentielle de plus de 5 000 milliards de dollars ¹.

Le présent document a mis en évidence l'influence exercée par les gouvernements, en coordination avec l'ONU, le G7 et l'Union européenne, et dans quelle mesure cette influence peut être garante d'un avenir du travail dans lequel les hommes et les femmes seraient traités en égaux. Il a ainsi passé en revue les directives proposées dans les ODD, les normes internationales du travail, ainsi que les cadres de l'UE, du G7 et autres cadres internationaux qui fournissent des points de référence solides en vue de formuler des réponses à la crise à court, à moyen et à long terme.

Le rapport met également en relief les arguments économiques et sociaux en faveur de l'autonomisation économique des femmes: la pleine réalisation de l'égalité de genre est bénéfique pour l'individu et pour la société dans son ensemble, en ce qu'elle favorise une

augmentation des revenus nationaux, une amélioration de la santé publique et l'équité entre les générations.

Par ailleurs, le document passe en revue un certain nombre de politiques gouvernementales représentatives qui abordent la question de l'autonomisation économique des femmes au travers de mesures visant à assurer le principe d'égalité des rémunérations pour un travail de même valeur, à prévenir et à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, à garantir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée, à donner aux femmes les moyens de diriger et à préparer celles-ci à l'avenir du travail. Le tableau suivant propose une synthèse des directives politiques relatives à l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail, adressées aux gouvernements.

► **Tableau 13. Directives pour l'autonomisation des femmes au travail**

Thème principal	Principes directeurs: adopter, mettre en œuvre, financer, surveiller et évaluer les lois et les politiques en vue de:
Parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer l'égalité de chance et de traitement au travail pour toutes et tous • Établir et appliquer le droit à un «salaire égal pour un travail de valeur égale» • Promouvoir le dialogue social et la négociation collective • Établir et mettre en œuvre la transparence salariale • Fixer un salaire minimum approprié et inclusif
Prévenir et mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Légiférer pour le droit de chacun/chacune à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement • Garantir une protection juridique de grande portée • Promulguer un contrôle efficace de l'application, des moyens de recours et de réparation et d'aide • Assurer la sensibilisation, l'orientation et la formation • Atténuer l'impact de la violence domestique
Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage des responsabilités familiales	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une protection universelle de la maternité et des politiques de congé inclusives • Développer des services de soin à autrui de qualité • Assurer une protection sociale tenant compte des considérations de genre • Proposer des modalités de travail favorables à la vie de famille • Favoriser l'attachement au travail et la réintégration
Soutenir la participation égale des femmes à la prise de décisions dans le monde du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir la participation et le leadership des femmes en matière de prise de décisions politiques • Adopter des politiques macroéconomiques tenant compte des dimensions de genre • Mettre en œuvre des mesures proactives visant à favoriser l'équilibre hommes-femmes aux postes de direction et de gestion de l'entreprise • Soutenir et favoriser l'augmentation des entreprises appartenant à des femmes • Promouvoir des pratiques d'achat sensible au genre
Garantir un avenir du travail qui tienne compte des femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'apprentissage tout au long de la vie • Remédier à la fracture numérique entre les genres • Créer et protéger des emplois de qualité dans l'économie du soin • Exploiter la technologie pour promouvoir le travail décent dans l'économie du soin

En adoptant les politiques qui conviennent, tous les pays auront les moyens de réaliser des progrès en faveur de l'autonomisation économique des femmes. Les mesures précédemment énumérées ne sont que quelques-unes des nombreuses dispositions que les gouvernements doivent adopter, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'avec les organisations de la société civile, y compris celles qui représentent les femmes et les filles.

Les résultats présentés dans ce document reflètent à la fois les réussites et les domaines requérant une plus grande attention, en particulier dans le contexte de la crise actuelle. Ils soulignent la nécessité pour les gouvernements d'adopter et de mettre en œuvre, en priorité, des lois et des politiques qui se sont avérées efficaces pour lutter contre les inégalités de longue date entre les hommes et les femmes au travail. Il s'agit notamment de mesures proactives telles que la collecte de données comparables et la mesure de l'incidence des politiques – ou l'absence d'incidence, la fixation d'objectifs et de quotas pour encourager la représentation et le leadership des femmes dans le monde du travail, la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale à travers la transparence salariale, la prévention et la fin de la discrimination et de la VHLG au travail en adoptant des mesures efficaces sur le lieu de travail et l'investissement dans des politiques, des services et des emplois de qualité dans le secteur du soin à autrui comme principale stratégie de redressement, dans la perspective de reconstruire en mieux.

Ainsi que l'a fait observer l'OIT: *«Il faut espérer que cette crise permettra de poser les fondements de principes macroéconomiques qui prennent en compte les problématiques de genre, donnent la priorité à la protection sociale et aux soins, s'accompagnent de budgets nationaux plus ouverts aux besoins et aux priorités des femmes, et prévoient un ajustement des systèmes existants de protection sociale et du travail, afin que tous les travailleurs – quel que soit leur statut contractuel – puissent bénéficier d'un travail et d'une protection sociale adéquats, et de faire en sorte que les femmes accèdent en plus grand nombre aux postes décisionnels².»*

Réaliser l'égalité de genre en ces temps agités et construire un avenir meilleur pour toutes les femmes n'est pas seulement possible; c'est un impératif. Les gouvernements et les autres parties prenantes du monde du travail disposent des connaissances et des ressources nécessaires pour y parvenir. Le temps d'agir est venu.



ANNEXE

Principes de la Déclaration de l'OIT sur les multinationales

	PRINCIPES À L'INTENTION DES GOUVERNEMENTS	PRINCIPES À L'INTENTION DES ENTREPRISES
Politiques générales	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre l'objectif de la Déclaration en adoptant des lois, des politiques, des mesures et des décisions appropriées, y compris dans les domaines de l'administration du travail et de l'inspection publique du travail [paragraphe 3] • Assurer l'égalité de traitement entre les entreprises multinationales et nationales [paragraphe 5] • Ratifier toutes les conventions fondamentales [paragraphe 9] • Promouvoir de bonnes pratiques sociales, conformément à la Déclaration sur les EMN, auprès des EMN qui exercent leurs activités sur leur territoire et des EMN qui exercent leurs activités à l'étranger [paragraphe 12] • Être prêt à avoir des consultations avec d'autres gouvernements, chaque fois que nécessaire [paragraphe 12] 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les droits souverains des États, observer les législations nationales et se conformer aux normes internationales [paragraphe 8] • Contribuer à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail [paragraphe 9] • Faire preuve de diligence raisonnable, en tenant compte du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social [paragraphe 10] • Consulter le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs pour s'assurer que les activités sont conformes aux priorités nationales de développement [paragraphe 11]
Emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent [paragraphe 13] • Élaborer et mettre en œuvre des cadres d'action intégrés afin de faciliter la transition vers l'économie formelle [paragraphe 21] • Établir ou maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale dans le cadre de stratégies qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale [paragraphe 22] • Prendre des mesures efficaces pour prévenir et éliminer le travail forcé, assurer aux victimes un accès à des mécanismes de recours appropriés, élaborer une politique nationale et un plan d'action national et orienter et appuyer les employeurs [paragraphe 23-24] 	<ul style="list-style-type: none"> • S'efforcer d'améliorer les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi [paragraphe 16] • Avant de commencer leurs activités, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que possible leurs plans en matière d'emploi avec les politiques nationales de développement social [paragraphe 17] • Donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil [paragraphe 18] • Recourir à des techniques qui génèrent des emplois, directement ou indirectement; participer, lorsque cela est possible, à l'élaboration de techniques appropriées et adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil [paragraphe 19]

	PRINCIPES À L'INTENTION DES GOUVERNEMENTS	PRINCIPES À L'INTENTION DES ENTREPRISES
	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer une politique nationale visant à assurer l'abolition affective du travail des enfants, prendre d'urgence des mesures immédiates pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi [paragraphe 26] • Mener des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale [paragraphe 28] • Promouvoir le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale [paragraphe 29] • Ne jamais contraindre ou encourager des entreprises multinationales à pratiquer une discrimination et donner des orientations, le cas échéant, pour éviter toute forme de discrimination [paragraphe 31] • Étudier l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels [paragraphe 32] • En coopération avec les entreprises multinationales et les entreprises nationales, assurer la protection du revenu des travailleurs qui ont été licenciés [paragraphe 36] 	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des liens avec les entreprises locales en utilisant des matières premières locales, en favorisant la transformation sur place des matières premières et en fabriquant des pièces et équipements localement [paragraphe 20] • Contribuer à la transition vers l'économie formelle [paragraphe 21] • Compléter les systèmes publics de sécurité sociale et aider à encourager leur développement [paragraphe 22] • Prendre des mesures immédiates et efficaces pour obtenir l'interdiction et l'élimination du travail forcé dans le cadre de leurs activités [paragraphe 25] • Respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi et prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants [paragraphe 27] • S'inspirer du principe de la non-discrimination et faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel [paragraphe 30] • S'efforcer d'assurer un emploi stable aux travailleurs et de s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale, promouvoir la sécurité de l'emploi, aviser dans un délai raisonnable de tout changement prévu concernant leurs activités et éviter les procédures de licenciements arbitraires [paragraphe 33-35]
Formation	<ul style="list-style-type: none"> • En coopération avec toutes les parties intéressées, élaborer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi [paragraphe 37] 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que les travailleurs employés, à tous les niveaux, bénéficient d'une formation appropriée qui réponde aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays [paragraphe 38] • Participer à des programmes visant à encourager l'acquisition et le développement de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle et fournir les services de personnel de formation qualifié [paragraphe 39] • Offrir à l'ensemble du personnel d'encadrement local la possibilité, au sein de l'entreprise, d'élargir son expérience [paragraphe 40]

	PRINCIPES À L'INTENTION DES GOUVERNEMENTS	PRINCIPES À L'INTENTION DES ENTREPRISES
Conditions de travail et de vie	<ul style="list-style-type: none"> • S'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenus et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales [paragraphe 42] • Faire en sorte que les entreprises multinationales et les entreprises nationales appliquent des normes adéquates en matière de sécurité et de santé et contribuent à promouvoir une culture de la prévention de la sécurité et de la santé, y compris la prise de mesures pour combattre la violence sur le lieu de travail et veiller à l'indemnisation des travailleurs qui ont été victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles [paragraphe 43] 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans l'ensemble de leurs activités, proposer des salaires, prestations et conditions de travail qui ne soient pas moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays concerné, en tenant compte du niveau général des salaires, du coût de la vie, des prestations de sécurité sociale, des facteurs d'ordre économique et des niveaux de productivité [paragraphe 41] • Maintenir les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé au travail, faire connaître les risques particuliers qui sont associés à de nouveaux produits et procédés, fournir des informations sur les bonnes pratiques observées dans d'autres pays et jouer un rôle de premier plan dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et de santé au travail [paragraphe 44] • Coopérer avec les organisations internationales et nationales œuvrant dans les domaines de la sécurité et de la santé, les autorités nationales compétentes en matière de sécurité et de santé, les représentants des travailleurs et leurs organisations, et intégrer les questions concernant la sécurité et la santé dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs [paragraphe 45-46]
Relations industrielles	<ul style="list-style-type: none"> • Appliquer les principes de la convention n° 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix [paragraphe 51] • Là où ils offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective [paragraphe 52] • Veiller, par des moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, à ce que les travailleurs dont les droits ont été violés aient accès à un recours effectif [paragraphe 64] • Veiller à ce qu'un mécanisme de conciliation et d'arbitrage volontaires soit établi gratuitement en vue de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail [paragraphe 67] 	<ul style="list-style-type: none"> • Appliquer, dans l'ensemble de leurs activités, les normes en matière de relations professionnelles [paragraphe 47] • Respecter la liberté syndicale et le droit de négociation collective, fournir les moyens et les renseignements nécessaires à des négociations constructives [paragraphe 48, 57 et 61] • Donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives [paragraphe 50] • Prévoir des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel [paragraphe 63] • User de leur influence pour encourager leurs partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces à des fins de réparation [paragraphe 65] • Examiner les réclamations de travailleurs, conformément à une procédure appropriée [paragraphe 66] • Chercher à établir un mécanisme de conciliation volontaire, de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs [paragraphe 68]



Notes de fin

PREMIÈRE PARTIE: ENTRÉE EN MATIÈRE: CADRES DIRECTEURS POUR LA FORMULATION DES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES VISANT À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE GENRE AU TRAVAIL

- ¹ ONU Femmes, 2020. [Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2020](#), New York.
- ² OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), Genève.
- ³ OIT, 2019, 20.
- ⁴ OIT, 2020a. [Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Troisième édition. Estimations actualisées et analyses](#), avril 2020, Genève.
- ⁵ ONU, 2020. [L'impact de la COVID-19 sur les femmes](#), New York.
- ⁶ OIT, 2019.
- ⁷ Calculs de l'OIT à l'appui du document OIT 2020, [Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail](#); ILOSTAT, [Département de statistique du BIT, 2020](#), et OIT 2020a, Genève.
- ⁸ Calculs de l'OIT.
- ⁹ OIT, 2020a.
- ¹⁰ OIT, 2018. [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), Genève.
- ¹¹ UNESCO, 2020. [COVID-19 - Éducation: de la fermeture des établissements scolaires à la reprise](#), Paris. Les données renvoient à la situation au 1er avril 2020.
- ¹² National Women's Law Center, 2020. [Four Times More Women Than Men Dropped Out of the Labor Force in September](#).
- ¹³ Institute for Fiscal Studies, 2020. [How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?](#)
- ¹⁴ OIT, 2019.
- ¹⁵ OIT, 2020. [Convention \(n° 190\) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise](#), Genève.
- ¹⁶ OIT, 2020. [COVID-19: Les pays du G7 doivent veiller à l'égalité des sexes pour un meilleur avenir de la femme au travail](#).
- ¹⁷ OIT, 2020. [Normes de l'OIT et COVID-19 \(coronavirus\)](#), Genève.
- ¹⁸ NORMLEX OIT, [R205 - Recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#).
- ¹⁹ Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, [International standards and global commitments](#), consulté le 12 novembre 2020.
- ²⁰ OIT, 2019. [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), para. A (vii).
- ²¹ OIT NORMLEX, [Ratification par convention](#), consulté le 15 octobre 2020.
- ²² OIT, [En quoi consiste la Déclaration de l'OIT sur les EMN?](#)
- ²³ OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#).
- ²⁴ ONU, 2020. [Examen de l'application du Programme d'action de Beijing et de la suite donnée aux textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale](#), 99.
- ²⁵ Coalition internationale sur la rémunération égale, [Qu'est-ce que l'EPIC?](#)
- ²⁶ Coalition internationale sur la rémunération égale, [Membres de l'EPIC](#).
- ²⁷ ONU, 2020. [Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 18 décembre 2019](#).
- ²⁸ OIT, 2019.
- ²⁹ Le groupe d'engagement W7 réunit des organisations de la société civile qui défendent les droits des femmes et des filles dans les pays du G7 et dans le monde entier. Il a vocation à assurer la prise d'engagements concrets en faveur de l'égalité de genre tout au long du processus du G7 (réunions des filières «Sherpas» [émissaires], réunions ministérielles et Sommet des dirigeants) et une meilleure visibilité de la question de l'égalité de genre auprès du grand public. Pour de plus amples informations, voir Élysée, [Le Women 7](#), consulté le 12 novembre 2020.

- ³⁰ G7, 2017. [2017 Taormina, G7 Roadmap for a Gender-Responsive Economic Environment](#). Voir également, G7, 2019. [Partenariat de Biarritz pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#).
- ³¹ Programme WE EMPOWER - G7, 2020. [G7 Leaders Summit 2020: Background Paper on Themes of G7 Leaders Summits \(2012-2019\)](#).
- ³² Programme WE EMPOWER - G7, 2020.
- ³³ G7, 2019. [Communiqué du G7 Social](#). Voir également, G7, 2019. [Partenariat de Biarritz pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Paris](#).
- ³⁴ Parlement européen, 2018. [Briefing: Les politiques de l'Union – Au service des citoyens](#), Bruxelles.
- ³⁵ EUR-LEX, [Directive \(UE\) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants](#) et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.
- ³⁶ Commission européenne, 2020. [Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025](#), Bruxelles.
- ³⁷ The Parliament, Politics, Policy and People Magazine, [Women on Board Directive must be unblocked in Council, MEPs argue](#), consulté le 12 octobre 2020.
- ³⁸ Commission européenne, 2020. [Plan d'action sur l'égalité des sexes – Mettre les droits des femmes et des filles au cœur de la relance mondiale pour un monde où les hommes et les femmes sont égaux](#), Bruxelles.
- ³⁹ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), [Gender Equality Index](#), consulté le 16 octobre 2019.

DEUXIÈME PARTIE: PRENDRE DES MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

- ¹ EIGE, [Economic case for gender equality in the EU](#), consulté le 16 octobre 2020.

2.1 Parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale

- ² OIT, 2018. [Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?](#), Genève.
- ³ Données OCDE, [Écart salarial femmes-hommes](#), consulté le 16 octobre 2020.
- ⁴ OIT, 2018.
- ⁵ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2010. [Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions](#), Dublin.
- ⁶ OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), Genève.
- ⁷ OIT, 2018. [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), Genève.
- ⁸ Institute for Women's Policy Research (IWPR), 2019. [The Future of Care Work: Improving the Quality of America's Fastest-Growing Jobs](#), Washington DC.
- ⁹ OIT, 2019. [Femmes d'affaires et femmes cadres: Les arguments en faveur du changement](#), Genève.
- ¹⁰ IWPR, 2017. [The Impact of Equal Pay on Poverty and the Economy](#), Washington DC.
- ¹¹ OIT, 2013. [Égalité de rémunération - Guide d'introduction](#), Genève.
- ¹² OIT, 2019.
- ¹³ OIT, 2019.
- ¹⁴ ONU, [Sustainable Development Goal 8, Sustainable Development Knowledge Platform](#), consulté le 16 octobre 2020.
- ¹⁵ Commission européenne, Direction générale de la justice et des consommateurs, 2017. [The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway](#), Bruxelles.
- ¹⁶ OIT, 2016. [Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence](#), Genève.
- ¹⁷ OIT, 2016.
- ¹⁸ OIT NORMLEX, [C100 - Convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#).
- ¹⁹ Les conventions collectives peuvent également contribuer à l'adoption de politiques de transparence salariale en incluant des exigences en matière d'audits concernant les salaires des femmes et des hommes et en recourant à des évaluations des emplois neutres du point de vue du genre, en plus de garantir le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

- 20 OIT-CSI, 2017. [Le dialogue social en tant que moteur et instrument de gouvernance pour un développement durable](#), Bruxelles.
- 21 OIT, 2016.
- 22 OIT, 2018.
- 23 Commission européenne, 2017. [Pay transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway](#), Bruxelles.
- 24 Harvard Business Review, 2019. [Research: Gender Pay Gaps Shrink When Companies Are Required to Disclose Them](#), Boston.
- 25 Equileap, 2019. [Gender Equality Global Report & Ranking](#), Amsterdam.
- 26 OIT, 2008. [Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: Guide de mise en œuvre](#), Genève.
- 27 OIT, 2016a. [Les femmes au travail - Tendances 2016](#), Genève.
- 28 Commission européenne, 2017.
- 29 Commission européenne, 2019. [Report on equality between women and men in the EU](#), Bruxelles.
- 30 Commission européenne, 2019.
- 31 OIT, 2016.
- 32 Commission européenne, 2017.
- 33 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010. [How to close the gender pay gap? Strategies and good practices of States and social partners in Europe](#), Bruxelles.
- 34 Commission européenne, 2017.
- 35 Gouvernement de l'Islande, loi sur l'égalité de rémunération (1961), complétée par la loi n° 10/2008 sur l'égalité de statut et l'égalité des droits des hommes et des femmes (modifiée en 2018).
- 36 Gouvernement de l'Islande, ministère des Affaires sociales, 2018. [New Icelandic law on Equal Pay Certification entered into force on January 1, 2018](#), consulté le 1er octobre 2020.
- 37 The Icelandic Women's Rights Association, [Equal pay standard](#), consulté le 1er octobre 2020.
- 38 Eurostat, 2018. [Les femmes ont gagné en moyenne 16% de moins que les hommes dans l'UE en 2016](#), Bruxelles.
- 39 Forum économique mondial, 2018. [The Global Gender Gap Report 2018](#).
- 40 Gobierno de España, 2020. [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), consulté le 1er octobre 2020.
- 41 OIT, 2012. [Spain approves new regulations for domestic employees](#), Genève.
- 42 OIT NATLEX, [Real Decreto Legislativo núm. 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de la seguridad social](#), consulté le 1er octobre 2020.
- 43 OIT, 2012.
- 44 Global Citizen, 2020. [Spain Will Now Fine Companies That Don't Reveal Gender Pay Gap Data](#), consulté le 15 octobre 2020.
- 45 Services du gouvernement suédois, 2009. [Fact Sheet: New Anti-discrimination legislation and a new agency. The Equality Ombudsman](#), Stockholm.
- 46 Services du gouvernement suédois, 2008. [Discrimination Act](#), Section 2.
- 47 Discrimination Act, Section 2.
- 48 Services du gouvernement suédois, 2009.
- 49 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010.
- 50 Commission européenne, 2019.
- 51 OIT, 2018.
- 52 Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, [L'outil d'analyse standard Logib](#), consulté le 20 mai 2020.
- 53 Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, [Equal pay reviews](#), consulté le 20 mai 2020.
- 54 UNRISD, 2018. [UN Public Service Award Goes to Switzerland's Federal Office for Gender Equality](#), Genève.
- 55 EPIC, 2020. [Logib est la première bonne pratique d'EPIC](#), consulté le 20 octobre 2020.
- 56 Gouvernement du Royaume-Uni, 2016. [Equality Act 2010](#).
- 57 Gouvernement du Royaume-Uni, [Gender pay gap service](#), consulté le 11 octobre 2020.
- 58 Equileap, 2019. [Gender Equality Global Report & Ranking](#), Amsterdam.
- 59 OIT et OCDE, 2019. [Women at Work in G20 countries: Progress and policy action](#), Genève.

- ⁶⁰ ONU Femmes et Gouvernement du Royaume-Uni, 2019. [Beijing+25 National Report: The response of the Government of the United Kingdom to the UN Questionnaire on the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action \(1995\)](#).
- ⁶¹ OIT, 2016.
- ⁶² PNUD, 2020. [La COVID-19 creusera l'écart de pauvreté entre femmes et hommes, selon ONU Femmes et PNUD](#), New York.
- ⁶³ Commission européenne, 2020. [Prévisions économiques du printemps 2020: une récession profonde et inégale, une reprise incertaine](#), consulté le 10 octobre 2020.
- ⁶⁴ Reuters, 2020. [Coronavirus to exacerbate gender pay gap: German study](#), consulté le 11 octobre 2020.
- ⁶⁵ OIT, 2020. [Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail](#), Genève.
- ⁶⁶ OCDE, 2020. [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#), Paris.
- ⁶⁷ Citizens Information, 2020. [COVID-19 Pandemic Unemployment Payment Source](#), OIT, [Réponses de la protection sociale à la crise COVID-19 dans le monde](#), Genève.
- ⁶⁸ OIT, 2020.
- ⁶⁹ L'Obs, 2020. [Edouard Philippe annonce une aide de 200 euros pour les jeunes « précaires ou modestes »](#), OIT, [Réponses de la protection sociale à la crise COVID-19 dans le monde](#), Genève.
- ⁷⁰ Le Monde, 2020. [Coronavirus en France : des primes pour les soignants et des aides pour les ménages les plus défavorisés](#), et France 24, 2020. [France announces €1,500 bonus for health workers on Covid-19 front line](#), OIT, [Réponses de la protection sociale à la crise COVID-19 dans le monde](#), Genève.
- ⁷¹ OIT, 2020.
- ⁷² OCDE, 2020.

2.2 Prévenir et mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail

- ¹ OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), Genève.
- ² Commission européenne, 2019. [2019 Report on equality between women and men in the EU](#), Bruxelles.
- ³ OIT, non daté. [Informations: Harcèlement sexuel au travail](#).
- ⁴ Australian Human Rights Commission, 2012. [Working without Fear: Results of the Sexual Harassment National Telephone Survey 2012](#), Sydney.
- ⁵ National Post, 2018. [Online survey suggests high rate of sexual harassment in the workplace in Canada](#), consulté le 11 octobre 2020.
- ⁶ Business Fights Poverty, 2019. [How can business tackle gender-based violence in the world of work: A Toolkit for Action](#).
- ⁷ McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A., 2017. [The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women](#), 31(3), 333-358.
- ⁸ OIT NORMLEX. [Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), Préambule.
- ⁹ Commission européenne, 2019.
- ¹⁰ Australian Government Productivity Commission, 2010. [Performance Benchmarking of Australian Business Regulation: Occupational Health & Safety](#), Sydney.
- ¹¹ OIT, 2020. [«Le système doit être mis à jour»: Renforcer la protection contre le cyberharcèlement et contre la violence et le harcèlement fondés sur les TIC dans le monde du travail](#), Genève.
- ¹² ONU, 2020. [Examen et évaluation des suites données à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing et aux textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale. Rapport du Secrétaire général \(E/CN.6/2020/3\)](#), New York.
- ¹³ OIT NORMLEX, [Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), article 4.2.
- ¹⁴ OIT, C190. Préambule.
- ¹⁵ OIT, C190. Article 4.
- ¹⁶ OIT, C190. Art. 6
- ¹⁷ OIT, C190. Art. 4.2
- ¹⁸ Parmi les autres instruments de l'OIT pertinents à ce sujet figurent également la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002.

- ¹⁹ CEDAW, 1992. Observation générale sur l'article 11 de la [Recommandation générale n° 19 \(Onzième session, 1992\)](#).
- ²⁰ Voir en particulier les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2006/54/CE; Directive 89/391/CEE sur la SST.
- ²¹ OIT NORMLEX, [convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, 2019](#), art. 9; recommandation n° 206, 2019, para. 2.
- ²² OIT, 2018. [Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail](#), Conférence internationale du Travail, 107e session, 2018, Rapport V (1).
- ²³ OIT NORMLEX, [convention n° 190 sur la violence et le harcèlement](#), art. 9.
- ²⁴ OIT, 2018.
- ²⁵ OIT NORMLEX, [convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, 2019](#), article 2.1.
- ²⁶ OIT, 2020. [Brief No. 3: Domestic violence and its impact in the world of work](#), Genève.
- ²⁷ ONUDC, [Gender-based interpersonal cybercrime](#), consulté le 27 septembre 2020.
- ²⁸ OIT, 2020.
- ²⁹ OIT, 2018.
- ³⁰ OIT NORMLEX, [convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, 2019](#), article 10(b).
- ³¹ OIT, 2018.
- ³² OIT, 2018.
- ³³ OIT et ONU Femmes, 2019. [Handbook - Addressing violence and harassment against women in the world of work](#), New York.
- ³⁴ OIT NORMLEX, [recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement, 2019](#), para. 15.
- ³⁵ OIT NORMLEX - R206, para. 17.
- ³⁶ OIT, 2018.
- ³⁷ OIT et ONU Femmes, 2019.
- ³⁸ OIT NORMLEX, [convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, 2019](#), article 11(a).
- ³⁹ OIT NORMLEX, [recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement, 2019](#), para. 23(b).
- ⁴⁰ OIT, 2018.
- ⁴¹ OIT et ONU Femmes, 2019.
- ⁴² OIT NORMLEX, [convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), Préambule.
- ⁴³ OIT NORMLEX, [recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement, 2019](#), para. 18.
- ⁴⁴ OIT, 2018.
- ⁴⁵ ONU, 2020.
- ⁴⁶ Domestic Abuse Prevention and Intervention Act, Act No. 54 of 15 August 1989, Puerto Rico, cité dans OIT, CIT, 2018.
- ⁴⁷ Gouvernement du Canada et ONU Femmes, 2019. [Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action \(1995\) in the Context of the Twenty-fifth Anniversary of the Fourth World Conference on Women: Canada's National Review, 2019](#).
- ⁴⁸ Eurofound, 2016. [Sixth European Working Conditions Survey: Overview report](#), Dublin.
- ⁴⁹ Commission européenne, 2019.
- ⁵⁰ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), 2019. [Towards a European survey on gender-based violence](#), Bruxelles.
- ⁵¹ Gouvernement australien, Registre fédéral de la législation, [Sex Discrimination Act 1984](#).
- ⁵² Conseil juridique d'Australie, [Sexual harassment in the workplace](#), consulté le 22 mai 2020.
- ⁵³ OIT, 2018.
- ⁵⁴ Gouvernement australien, Registre fédéral de la législation, [Australian Disability Discrimination Act of 1992](#).
- ⁵⁵ OIT, 2018.
- ⁵⁶ Gouvernement du Canada et ONU Femmes, 2019.
- ⁵⁷ OIT, 2018.
- ⁵⁸ Parlement du Canada, 2018. [Projet de loi C-65 \(sanction royale\)](#).
- ⁵⁹ Global News, 2018. [Bill C-65: Here's what the anti-harassment bill does and how it will affect you](#), consulté le 30 octobre 2020.
- ⁶⁰ Gouvernement du Canada, 2020. [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#).

- ⁶¹ CCHST, [Programmes - Prévention de la violence](#), consulté le 22 mai 2020.
- ⁶² G7, 2019. [Partenariat de Biarritz pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Recommandations du Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des filles et des femmes et Appel à l'Action](#), Paris.
- ⁶³ OIT, 2020a. [Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement](#), Genève.
- ⁶⁴ OIT, 2018.
- ⁶⁵ Ministère de la Justice de Finlande, [Discrimination-free Zone Campaign Network](#), consulté le 22 mai 2020.
- ⁶⁶ OIT, 2020a.
- ⁶⁷ OIT, 2018.
- ⁶⁸ OIT, 2018.
- ⁶⁹ OIT, 2020a.
- ⁷⁰ OIT, 2020a.
- ⁷¹ OIT, 2020a.
- ⁷² Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), 2010. [Rapport de l'Observatoire européen des risques - Workplace Violence and Harassment: a European Picture](#), Bruxelles.
- ⁷³ Agence fédérale allemande de lutte contre les discriminations, 2006. [Act Implementing European Directives Putting Into Effect the Principle of Equal Treatment](#).
- ⁷⁴ OIT, 2018.
- ⁷⁵ ONU Femmes, [Second National Action Plan of the Federal Government to Combat Violence against Women](#), consulté le 4 octobre 2020.
- ⁷⁶ Agence fédérale allemande de lutte contre les discriminations, [About Us](#), consulté le 4 octobre 2020.
- ⁷⁷ Federal Health Report, [BIBB/BAuA - Employment Survey](#), consulté le 1er octobre 2020.
- ⁷⁸ OIT, 2020a.
- ⁷⁹ OIT, 2018.
- ⁸⁰ SHRM, Japon, 2019. [Anti-Power Harassment Law Passed](#), consulté le 1er octobre 2020.
- ⁸¹ SHRM, Japon, 2019.
- ⁸² SHRM, Japon, 2019.
- ⁸³ Hsiao, P. 2015. «[Power harassment: The tort of workplace bullying in Japan](#)», in UCLA Pacific Basin Law Journal, Vol. 32, pp. 181–201.
- ⁸⁴ Gouvernement du Japon, ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, [Informations de base sur le harcèlement](#), Types de harcèlement (en japonais).
- ⁸⁵ Gouvernement du Japon, ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, Sept mesures contre le harcèlement lié au pouvoir (en japonais), <https://www.mhlw.go.jp/index.html>.
- ⁸⁶ Gouvernement du Japon, ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, Quelle est la tendance pour les autres entreprises? (en japonais), <https://www.mhlw.go.jp/index.html>.
- ⁸⁷ OIT, 2020a.
- ⁸⁸ [Gouvernement](#) des Pays-Bas, 2019. [Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action. Netherlands Review Report](#), consulté le 1er octobre 2020.
- ⁸⁹ Movisie, 2018. [The New Future](#), consulté le 1er octobre 2020.
- ⁹⁰ [Gouvernement](#) des Pays-Bas, 2019.
- ⁹¹ Atria, 2018. [Werkt De Nieuwe Toekomst en waarom?](#), consulté le 1er octobre 2020.
- ⁹² [Gouvernement](#) des Pays-Bas, 2019.
- ⁹³ Gouvernement de l'Espagne, Section 48 1 (1) de la Loi organique 3/2007 du 22 mars sur l'égalité effective des femmes et des hommes.
- ⁹⁴ OIT, 2018.
- ⁹⁵ Gouvernement de l'Espagne, [Stratégie nationale en faveur de l'éradication de la violence à l'égard des femmes \(2013-2016\)](#).
- ⁹⁶ OIT, 2018.
- ⁹⁷ Les autres pays incluent l'Australie, la Belgique, le Canada, la Finlande, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni.
- ⁹⁸ OIT, 2018.

- ⁹⁹ Gobierno de España, 2019. [Protocolo General de Actuación](#) Entre El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y La Agencia Española de Protección de Datos Para La Atención a Personas Cuyos Datos Se Hayan Difundido Ilegítimamente, en El Entorno Laboral, Especialmente en Cado de Imágenes, Videos, O Audios con Datos Sensibles, 24 septembre 2019.
- ¹⁰⁰ Gobierno de España, 6.
- ¹⁰¹ Gobierno de España, [Presentación del canal prioritario para comunicar la difusión de contenido sensible en internet y solicitar su retirada](#), consulté le 30 septembre 2020.
- ¹⁰² AEPD, Canal Prioritario para comunicar la difusión ilegítima de imágenes sensibles y solicitar su retirada Preguntas frecuentes (FAQs), www.aepd.es, consulté le 30 septembre 2020.
- ¹⁰³ Gobierno de España, 2019.
- ¹⁰⁴ OMS, [Questions-réponses: Violence à l'égard des femmes et COVID-19. «Les violences à l'égard des femmes ont-elles augmenté depuis le début de la pandémie de COVID-19?»](#), consulté le 19 octobre 2020.
- ¹⁰⁵ Parlement européen, 2020. [The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period](#), Strasbourg.
- ¹⁰⁶ OIT, 2020. [COVID-19 and care workers providing home or institution-based care](#), Genève.
- ¹⁰⁷ OIT, 2020b. [Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail](#), Genève.
- ¹⁰⁸ OIT, 2020. [Convention \(n° 190\) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise](#), Genève.
- ¹⁰⁹ OIT, 2020b.
- ¹¹⁰ Eurofound, 2020. [Labour market change. COVID-19: Policy responses across Europe](#), Dublin.
- ¹¹¹ OIT, 2020b.
- ¹¹² OIT, 2020b.
- ¹¹³ OCDE, 2020. [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#), Paris.
- ¹¹⁴ Gouvernement du Canada, [Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19](#), OIT, [Réponses de la protection sociale à la crise COVID-19 dans le monde](#).
- ¹¹⁵ OCDE, 2020.
- ¹¹⁶ Eurofound, 2020.
- ¹¹⁷ OIT, 2020b.

2.3 Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage des responsabilités familiales

- ¹ OIT, 2018a. [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), Genève.
- ² OIT, 2018a.
- ³ OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), Genève.
- ⁴ OIT, 2019.
- ⁵ OIT, 2020. [Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail](#), Genève.
- ⁶ OCDE, 2016. [Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families](#), Paris.
- ⁷ OIT, 2018a.
- ⁸ OIT, 2014. [Maternité et paternité au travail: Loi et pratique à travers le monde](#), Genève.
- ⁹ OIT, 2018a.
- ¹⁰ OIT, 2019.
- ¹¹ OIT NORMLEX, [recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle](#), para. 21.
- ¹² OIT NORMLEX, [Recommandation \(n° 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#).
- ¹³ Commission européenne, [Équilibre entre vie professionnelle et vie privée](#), consulté le 14 mars 2020.
- ¹⁴ OIT, 2019.
- ¹⁵ OIT, 2018a.
- ¹⁶ OIT, 2019.
- ¹⁷ OIT, 2018a.

- ¹⁸ OIT, 2019. [Un siècle de protection de la maternité: Transformer les politiques de congés et de soins pour améliorer l'avenir du travail de toutes et tous Event brief](#) (en anglais), Genève.
- ¹⁹ OIT, 2017. [Rapport mondial sur la protection sociale 2017-19: Protection sociale universelle pour atteindre les Objectifs de développement durable](#), Genève.
- ²⁰ OIT, 2017.
- ²¹ Policy Options Politiques, 2019. [Three Simple Fixes for Paid Parental Leave](#), consulté le 14 mars 2020.
- ²² En 2019, le Canada a instauré cinq ou huit semaines supplémentaires de congé payé réservé au père/deuxième parent, si le congé parental de 35 ou 61 semaines est partagé entre les deux parents.
- ²³ OCDE, [Base de données sur la famille](#), Tableau d'indicateurs PF2.2, Utilisation des prestations pour congé, Paris.
- ²⁴ OIT, 2018a.
- ²⁵ OIT, 2019.
- ²⁶ ONU, 2020. [Examen et évaluation des suites données à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing et aux textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale. Rapport du Secrétaire général \(E/CN.6/2020/3\)](#), New York.
- ²⁷ OIT, 2018a.
- ²⁸ OIT NORMLEX, [Recommandation \(n° 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#), para. 27.
- ²⁹ OIT, 2019.
- ³⁰ OIT, 2018a.
- ³¹ OIT, UNICEF et ONU Femmes, 2020. [Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of Covid-19: Key steps employers can take](#), New York.
- ³² EIGE, [Gender Equality Index](#), consulté le 16 octobre 2020.
- ³³ Eurofound, 2019. [Annual review of working life 2018](#), Dublin.
- ³⁴ Eurofound, 2019.
- ³⁵ OIT et OCDE, 2019. [Gender equality in the G20 – Additional analysis from the time dimension](#), Genève.
- ³⁶ OIT, 2019.
- ³⁷ OIT, 2020. [Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail](#), Genève.
- ³⁸ OIT, 2020.
- ³⁹ OIT, [Recommandation \(n° 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#), paragr. 13-14.
- ⁴⁰ Casapicola & Gross, [«Family Bonus Plus» from 1.1.19](#), consulté le 24 octobre 2020.
- ⁴¹ Gouvernement de l'Autriche, 2019. [Beijing+25 - Status of the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action: Austrian Report](#), Vienne.
- ⁴² Gouvernement de l'Autriche, 2019. Austrian Report.
- ⁴³ Ministère fédéral de la République d'Autriche: Finance, [FAQ: Family Bonus](#), consulté le 24 octobre 2020.
- ⁴⁴ OCDE, 2000. [Background Report: OECD Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy, Early Childhood Education and Care Policy in Denmark](#), Paris.
- ⁴⁵ OIT, 2018a.
- ⁴⁶ OCDE, 2000.
- ⁴⁷ OIT et OCDE, 2019.
- ⁴⁸ OCDE, 2018. [PF4.3: Out-of-school-hours services](#), Paris.
- ⁴⁹ OIT, 2018a.
- ⁵⁰ LegiFrance, [Code du travail](#), version consolidée au 1er janvier 2017, articles L2242-8 & L2242-9.
- ⁵¹ CNN Business, 2017. [France gives workers 'right to disconnect' from office email](#), consulté le 24 octobre 2020.
- ⁵² OIT, 2019. [Femmes d'affaires et femmes cadres: Les arguments en faveur du changement](#), Genève.
- ⁵³ Gouvernement de la France, [Plan Indépendants: les mesures en faveur des travailleurs indépendants](#), consulté le 11 octobre 2020.
- ⁵⁴ Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (CLEISS), 2019. [Le régime français de protection sociale des travailleurs indépendants](#), consulté le 11 octobre 2020.
- ⁵⁵ Gouvernement de la France, [Plan Indépendants: les mesures en faveur des travailleurs indépendants](#), consulté le 11 octobre 2020.
- ⁵⁶ CLEISS, 2019.
- ⁵⁷ Thomas Reuters Practical Law, 2019. [Employment and employee benefits in France: overview](#), consulté le 11 octobre 2020.

- ⁵⁸ OCDE, 2017. [Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families](#), Paris.
- ⁵⁹ OIT, 2014.
- ⁶⁰ Simmons & Simmons Elexica, [Changes to German maternity protection](#), consulté le 26 septembre 2020.
- ⁶¹ Natlex OIT, [Germany: Consolidation of the Federal Act on Maternity Protection, 1997](#), consulté le 26 septembre 2020.
- ⁶² G7, 2019. [Partenariat de Biarritz pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Recommandations du Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des filles et des femmes et Appel à l'Action](#), Paris.
- ⁶³ G20, 2014. [Employment Plan – Germany](#), consulté le 11 octobre 2020.
- ⁶⁴ Perspektive Wiedereinstieg, 2019. [Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg im Überblick](#), consulté le 11 octobre 2020.
- ⁶⁵ OIT et OCDE, 2019. [Women at Work in G20 countries: Progress and policy action since 2018](#), 15.
- ⁶⁶ Perspektive Wiedereinstieg, 2019.
- ⁶⁷ OIT et OCDE, 2019.
- ⁶⁸ Commission européenne, 2018. [Integration of migrant women. A Key challenge with limited policy resources](#), consulté le 11 octobre 2020.
- ⁶⁹ Gouvernement de l'Allemagne, 2019. [Twenty-fifth Anniversary of the Fourth World Conference on Women and Adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action \(1995\) Report of the Federal Republic of Germany](#).
- ⁷⁰ EMISEI Project, 2018. [Stark Im Beruf: improving job opportunities for mothers with migration background](#), consulté le 12 octobre 2020.
- ⁷¹ Lexology, Loyens & Loeff, 2015. [New Dutch flexible work legislation](#), consulté le 12 octobre 2020.
- ⁷² Eurofound, 2018. [Netherlands: Working time flexibility](#), Dublin.
- ⁷³ Eurofound, 2019. [ICT-enabled flexible working - All plain sailing?](#), Dublin.
- ⁷⁴ OCDE, 2019. [Part-time employment rate \(indicator\)](#), consulté le 12 octobre 2020.
- ⁷⁵ ILOSTAT, [Incidence of part-time employment by sex, 2019](#), consulté le 12 octobre 2020.
- ⁷⁶ Bungum, B. et Kvande, E., 2020. 'Norway country note', in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. et Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research.
- ⁷⁷ OIT, 2019.
- ⁷⁸ Kvande, E. et Brandth, B., 2019. [Designing parental leave for fathers – promoting gender equality in working life](#), International Journal of Sociology and Social Policy.
- ⁷⁹ CSI, 2018. [Rapport sur les politiques sociales et économiques: Différences entre hommes et femmes en matière de protection sociale](#), Bruxelles.
- ⁸⁰ OIT et OCDE, 2019.
- ⁸¹ Commission européenne, 2020. [Your social security rights in Spain](#), Bruxelles.
- ⁸² Department for Business, Innovation and Skills and the Equality and Human Rights Commission, 2016. [Pregnancy and Maternity related discrimination and disadvantage: Experiences of mothers](#), Londres.
- ⁸³ Gouvernement du Royaume-Uni, 2019. [Pregnancy and maternity discrimination: extending redundancy protection for women and new parents](#), Londres.
- ⁸⁴ Gouvernement du Royaume-Uni, 2019. [Beijing+25 National Report: The response of the Government of the United Kingdom to the UN Questionnaire on the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action \(1995\)](#).
- ⁸⁵ Gouvernement du Royaume-Uni, 2018. [Returner Programmes: Best Practice Guidance for Employers](#) et Government Equality Officers and Women's Business Council, [Returners: A toolkit for employers](#), consulté le 12 octobre 2020.
- ⁸⁶ Gouvernement du Royaume-Uni, 2018.
- ⁸⁷ OIT, 2018a.
- ⁸⁸ Gouvernement du Royaume-Uni, [Carer's Allowance](#), consulté le 12 octobre 2020.
- ⁸⁹ AISS, 2018. [Profils de pays - Royaume-Uni](#), consulté le 12 octobre 2020.
- ⁹⁰ UNESCO, 2020. [COVID-19 Educational Disruption and Response](#), Paris.
- ⁹¹ Banque mondiale, 2020. [Lost wages: The COVID-19 cost of school closures](#), Washington DC.
- ⁹² McKinsey et [Leanin.org](#), 2020. [Women in the Workplace 2020 Report - Corporate America Is at a Critical Crossroads](#), consulté le 12 octobre 2020.
- ⁹³ Eurofound, 2020. [COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically](#), Dublin.

- ⁹⁴ IZA Institut d'économie du travail, 2020. [The Short-Run Macro Implications of School and Child-Care Closures](#), Bonn.
- ⁹⁵ FMI, 2020. [Guilt, Gender, and an Inclusive Recovery: A Lesson from Japan](#), accessed 12 October 2020.
- ⁹⁶ Atlantic Council, 2020. [COVID-19 has revealed the cost of disrupted education and child care inequality](#), consulté le 12 octobre 2020.
- ⁹⁷ OSCE, 2020. [OSCE Human Dimension Commitments and State Responses to the Covid-19 Pandemic](#), Varsovie.
- ⁹⁸ IZA Institut d'économie du travail, 2020. [Parental Well-Being in Times of COVID-19 in Germany](#), Bonn.
- ⁹⁹ IZA Institut d'économie du travail, 2020. [Working Parents, Financial Insecurity, and Child-Care: Mental Health in the Time of COVID-19](#), Bonn.

2.4 Soutenir la participation égale des femmes à la prise de décisions dans le monde du travail

- ¹ OIT, 2019a. [Femmes d'affaires et femmes cadres: Les arguments en faveur du changement](#).
- ² CARE, 2020. [Où sont passées les femmes? L'absence manifeste de femmes dans les équipes et les plans d'intervention à la COVID-19, et pourquoi nous avons besoin d'elles](#), Genève.
- ³ UIP 2020. [Les femmes au parlement: 1995-2020. Regard sur 25 ans](#), Genève.
- ⁴ ONU, 2020. [Examen et évaluation des suites données à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing et aux textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale. Rapport du Secrétaire général \(E/CN.6/2020/3\)](#), New York.
- ⁵ OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), Genève.
- ⁶ OIT, 2019.
- ⁷ Deloitte Global Center for Corporate Governance, 2017. [Women in the boardroom: A global perspective, 5th Edition](#).
- ⁸ EIGE, [Gender Statistics Database: Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives](#), consulté le 20 octobre 2020.
- ⁹ OIT, 2019.
- ¹⁰ OIT, 2019a.
- ¹¹ EIGE, 2019. [Gender Statistics Database, Women and men in decision-making](#), consulté le 20 octobre 2020.
- ¹² EIGE, 2019.
- ¹³ OIT, 2019. [Les règles du jeu: Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail](#).
- ¹⁴ OIT, 2012. [Donner un visage humain à la mondialisation. Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales](#), Conférence internationale du travail, 101e session, 2012, Rapport III (1B), Genève.
- ¹⁵ Commission européenne, 2020. [Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025](#), Bruxelles.
- ¹⁶ Commission européenne, 2012. [Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes](#), Bruxelles. The Parliament Magazine, 2014. [EU gender equality legislation key to breaking the glass ceiling](#), consulté le 20 octobre 2020.
- ¹⁷ Commission européenne, [Projet pilote de Conseil européen de l'innovation \(CEI\) renforcé](#), consulté le 13 avril 2020.
- ¹⁸ G7, 2019. [Partenariat de Biarritz pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Recommandations du Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des filles et des femmes et Appel à l'Action](#), Paris.
- ¹⁹ ONU, 2020.
- ²⁰ ONU, 2020.
- ²¹ UIP, 2017. [Les femmes au parlement en 2016: Regard sur l'année écoulée](#), Genève.
- ²² EIGE, [Gender Equality Index](#), consulté le 16 octobre 2020.
- ²³ OIT, 2019. [Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019](#), para. C (i).
- ²⁴ OIT, 2019.
- ²⁵ OIT, 2019.
- ²⁶ OIT, 2019.
- ²⁷ WE EMPOWER, 2020. [Gender and trade](#), New York.

- ²⁸ WE EMPOWER, 2020.
- ²⁹ OIT, 2019.
- ³⁰ OIT, 2019.
- ³¹ OIT, 2015. [Women in Business and Management: Gaining Momentum](#), Genève.
- ³² OCDE, 2017. [Policy Brief on Women's Entrepreneurship](#), Paris.
- ³³ OIT, 2019.
- ³⁴ OIT, 2017. [Gender in employment policies and programmes: What works for women?](#), Genève.
- ³⁵ OIT, 2020. [Assessment of Women's Entrepreneurship Development](#), Genève.
- ³⁶ OCDE, 2019. [Réforme des marchés publics: Progrès de mise en œuvre de la Recommandation 2015 de l'OCDE](#), Paris.
- ³⁷ Vazquez, E. A., & Frankel, B. 2017. [The Business Case for Global Supplier Diversity and Inclusion: The Critical Contributions of Women and Other Underutilized Suppliers to Corporate Value Chains](#), Washington DC.
- ³⁸ OCDE, 2017.
- ³⁹ OIT et ONU Femmes, à venir. Expanding the Scope of Gender-Responsive Procurement.
- ⁴⁰ OIT et ONU Femmes, à venir.
- ⁴¹ Gouvernement de l'Australie, 2019. [Workplace Gender Equality Agency, Employer Spotlight: Diageo](#), consulté le 25 octobre 2020.
- ⁴² Gouvernement du Canada, [Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action \(1995\) in the Context of the Twenty-fifth Anniversary of the Fourth World Conference on Women: Canada's National Review, 2019](#).
- ⁴³ Gouvernement du Canada, [Femmes d'affaires en commerce international](#), consulté le 25 octobre 2020.
- ⁴⁴ Service des délégués commerciaux, 2017. [Femmes d'affaires en commerce international: Soutien aux Canadiennes depuis 1997](#), consulté le 25 octobre 2020.
- ⁴⁵ Service des délégués commerciaux, 2017.
- ⁴⁶ Service des délégués commerciaux, [Les PME exportatrices canadiennes appartenant à des femmes](#), consulté le 25 octobre 2020.
- ⁴⁷ Deloitte Global Center for Corporate Governance, 2017.
- ⁴⁸ Eurofound, 2011. [French law to increase number of women directors](#), consulté le 25 octobre 2020.
- ⁴⁹ Deloitte Global Center for Corporate Governance, 2017.
- ⁵⁰ Commission européenne, 2019. [2019 Report on equality between women and men in the EU](#), Bruxelles.
- ⁵¹ Commission européenne, 2016. [Fact sheet: Gender balance on corporate boards - Europe is cracking the glass ceiling](#), Bruxelles.
- ⁵² OCDE, 2017.
- ⁵³ Gouvernement de l'Allemagne, 2019. [Twenty-fifth Anniversary of the Fourth World Conference on Women and Adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action \(1995\): Report of the Federal Republic of Germany](#).
- ⁵⁴ Gouvernement de l'Allemagne, [Frauen mit Fluchterfahrung gründen ihr eigenes Business](#), consulté le 28 octobre 2020.
- ⁵⁵ Gouvernement de l'Allemagne.
- ⁵⁶ Gouvernement de l'Allemagne, 2019. [Einladung zur Fachtagung „Frauen mit Fluchterfahrung gründen“ am 1.11.2019 im Haus der Deutschen Wirtschaft Berlin](#), consulté le 28 octobre 2020.
- ⁵⁷ Landfrauen, [Selbst ist die Frau! Existenzgründung von Frauen im ländlichen Raum](#), consulté le 28 octobre 2020.
- ⁵⁸ Gouvernement de l'Allemagne, 2019. [Twenty-fifth Anniversary of the Fourth World Conference on Women and Adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action \(1995\): Report of the Federal Republic of Germany](#).
- ⁵⁹ Gouvernement de l'Allemagne, 2019.
- ⁶⁰ EIGE, [Gender Equality Index: Power in Italy for 2019](#), consulté le 30 octobre 2020.
- ⁶¹ Gouvernement de l'Italie, 2016. [Italy's Reply to UNWGEDAW](#), consulté le 30 octobre 2020.
- ⁶² Franzoni, Simona. 2015. [Gender Representation in the Boards of Directors of Italian Public Utilities](#), Università degli Studi di Brescia.
- ⁶³ Gouvernement de l'Italie, 2019. [Twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action \(1995\) Guidance note for comprehensive national-level reviews](#).
- ⁶⁴ EIGE, [Gender Equality Index: Power in Italy for 2019](#), consulté le 30 octobre 2020.
- ⁶⁵ Gouvernement de l'Italie, 2019.

- ⁶⁶ Gouvernement de l'Italie, 2019.
- ⁶⁷ Gouvernement de l'Italie, 2019.
- ⁶⁸ Forum économique mondial, [Global Gender Gap Report 2017: Italy](#), consulté le 24 octobre 2020.
- ⁶⁹ The International Institute for Democracy and Electoral Assistance, 2019. [Gender Quotas Database: Sweden](#), consulté le 1er juin 2020.
- ⁷⁰ UIP, [Les femmes dans les parlements nationaux](#), état de la situation au 1er octobre 2020.
- ⁷¹ Nordic Co-operation, [The Nordic Gender Effect at Work](#), consulté le 24 octobre 2020.
- ⁷² Pillsbury, 2013. [No More Dollar Limits on Federal Contract Set-Asides for Women-Owned Small Businesses](#), consulté le 30 octobre 2020.
- ⁷³ Chatham House, The Royal Institute of International Affairs, 2017. [Gender-smart Procurement: Policies for Driving Change](#), Londres.
- ⁷⁴ Chatham House, The Royal Institute of International Affairs, 2017.
- ⁷⁵ OIT, 2020. [Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Troisième édition](#), Genève.
- ⁷⁶ Facebook Data for Good, [Global State of Small Business](#), consulté le 24 octobre 2020.
- ⁷⁷ We Connect International, [Impact of COVID-19 on Women Business Owners](#), consulté le 24 octobre 2020.
- ⁷⁸ Forum économique mondial, 2020. [4 key trends on how COVID has impacted women in business](#), consulté le 24 octobre 2020.
- ⁷⁹ CARE, 2020.
- ⁸⁰ ONU, 2020. [Note de synthèse: La COVID-19 et le monde du travail](#), New York.
- ⁸¹ Women Entrepreneurship Knowledge Hub, 2020. [The Impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs](#).
- ⁸² OIT, 2020. [A gender-responsive employment recovery: Building back fairer](#), Genève.
- ⁸³ OIT, 2020. [Interventions visant à soutenir les entreprises pendant la pandémie de COVID-19 et la reprise](#), Genève.
- ⁸⁴ OIT et ONU Femmes, à venir.
- ⁸⁵ CARE, 2020.
- ⁸⁶ Eurofound, 2020. [Labour Market Change. COVID-19: Policy responses across Europe](#), Dublin.
- ⁸⁷ WKO, [Härtefall-Fonds Phase 2 - Sicherheitsnetz für Unternehmer](#), OIT, [Réponses de la protection sociale à la crise COVID-19 dans le monde](#).
- ⁸⁸ ONU, 2020. [Note de synthèse: La COVID-19 et le monde du travail](#), New York.
- ⁸⁹ Ministère des entreprises, du commerce et de l'emploi, Irlande, 2020. [Government approves details of Restart Grant for Small Businesses](#), OIT, [Réponses de la protection sociale à la crise COVID-19 dans le monde](#).
- ⁹⁰ OIT, [Réponses de la protection sociale à la crise COVID-19 dans le monde](#), consulté le 27 août 2020.
- ⁹¹ Eurofound, 2020.
- ⁹² Publico, 2020. [Coronavírus: apoio aos recibos verdes é de 438 euros e dura seis meses](#) et Publico, 2020. [Governo aprovou apoio aos recibos verdes sem descontos](#), OIT, [Réponses de la protection sociale à la crise COVID-19 dans le monde](#).

2.5 Garantir un avenir du travail qui tienne compte des femmes

- ¹ Kearney A.T., [About Women@250: A Multigenerational Look at the future of Women in the US Workforce](#), consulté le 22 avril 2020.
- ² IWPR, 2019. [Women, Automation, and the Future of Work](#), Washington DC.
- ³ Chatham House, The Royal Institute of International Affairs, 2017.
- ⁴ IZA Institut d'économie du travail, 2020. [Robots and the Gender Pay Gap in Europe](#), Bonn.
- ⁵ OIT, 2018. [La qualité de l'emploi dans l'économie des plates-formes numériques](#), Genève.
- ⁶ OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), Genève.
- ⁷ OIT, 2018. [Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: Pour un travail décent dans le monde en ligne](#), Genève.
- ⁸ OIT, 2019.
- ⁹ IWPR, 2019. [Women, Automation, and the Future of Work](#), Washington DC.
- ¹⁰ Eurostat, 2018. [Girls and women under-represented in ICT](#), Bruxelles.
- ¹¹ Commission européenne, 2019. [She figures 2018](#), Bruxelles.

- 12 ILOSTAT, [Tech's persistent gender gap](#), Genève.
- 13 OIT, 2019.
- 14 OIT, 2020. [«Le système doit être mis à jour»: Renforcer la protection contre le cyberharcèlement et contre la violence et le harcèlement fondés sur les TIC dans le monde du travail](#), Genève.
- 15 Pew Research Center, 2014. [Online Harassment](#), consulté le 22 avril 2020.
- 16 Observatorio (OBS*) Journal, 2018. ["Who Can See My Stuff? Online Self - Disclosure and Gender Differences on Facebook"](#), Vol. 53 - 71.
- 17 ONU Femmes, 2020. [Lutter contre les conséquences économiques du COVID-19: solutions politiques et options en vue d'une réponse et d'une relance sensibles au genre](#), New York.
- 18 OIT, 2020. [A gender-responsive employment recovery: Building back fairer](#), Genève.
- 19 OIT, 2019. [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#).
- 20 OIT, 2017. [Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale](#) (Déclaration sur les EMN) - 5ème édition (2017).
- 21 Commission européenne, 2020. [Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025](#), Bruxelles.
- 22 Commission européenne, 2019. [EU countries commit to boost participation of women in digital](#), Bruxelles.
- 23 Commission européenne, 2020a. [European Skills Agenda](#), Bruxelles.
- 24 Commission européenne, 2020.
- 25 OIT, 2019.
- 26 ONU, 2020. [Examen et évaluation des suites données à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing et aux textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale. Rapport du Secrétaire général \(E/CN.6/2020/3\)](#), New York.
- 27 OIT, 2019.
- 28 EIGE, [Gender Equality Index](#), consulté le 16 octobre 2020.
- 29 EIGE.
- 30 McKinsey & Co., 2018. [Women and the Future of Work: A Window of Opportunity in Western Europe?](#).
- 31 OCDE, 2018. [Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate](#), Paris.
- 32 ILOSTAT, [Tech's persistent gender gap](#), consulté le 22 avril 2020.
- 33 Consultancy United Kingdom, 2018. [Digital skills gap could cost UK £141 billion in GDP growth](#), consulté le 22 avril 2020.
- 34 Catalyst, 2019. [Women in the Workforce – Europe: Quick Take](#) et Forum économique mondial, 2017. [The value of data](#).
- 35 McKinsey & Co., 2018.
- 36 EIGE, 2019. [Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line](#), Vilnius.
- 37 OIT, 2020. [Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail](#), Genève.
- 38 OIT, 2018. [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), Genève.
- 39 OIT et OCDE, 2019. [New job opportunities in an ageing society](#), Genève.
- 40 OIT, 2016. [Un travail décent pour les travailleurs domestiques: faire le point 5 ans après l'adoption de la C189](#), Genève.
- 41 OIT, 2018.
- 42 IWPR, 2019a. [The Future of Care Work: Improving the Quality of America's Fastest-Growing Jobs](#), Washington DC.
- 43 OIT, 2019.
- 44 IWPR, 2019a.
- 45 IWPR, 2019.
- 46 OCDE, 2018. [Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate](#), Paris.
- 47 #eSkills4Girls, [About](#), consulté le 22 avril 2020.
- 48 Jan Peeters, 2007. [Including Men in Early Childhood Education: Insights from the European Experience](#).
- 49 Jan Peeters, 2013. [Can research realise a bit of utopia? The impact of action research on the policy of childcare in Flanders](#).
- 50 OIT, 2018.
- 51 OIT, 2018.

- ⁵² OIT, 2018.
- ⁵³ Jan Peeters, 2013.
- ⁵⁴ Jan Peeters, 2007.
- ⁵⁵ Jan Peeters, 2013.
- ⁵⁶ Jan Peeters, 2013.
- ⁵⁷ Gouvernement du Canada, 2018. [Communiqué de presse: Le gouvernement du Canada lance une campagne interactive visant à bâtir un réseau de mentorat pour les jeunes femmes en sciences](#), consulté le 4 juin 2020.
- ⁵⁸ Gouvernement du Canada, [Optez pour les sciences](#), consulté le 4 juin 2020.
- ⁵⁹ Gouvernement du Canada, 2018.
- ⁶⁰ Institut Forestier du Canada, 2018. [L'Institut Forestier du Canada dévoile un projet de promotion de l'équité des sexes au sein du secteur forestier du Canada](#), consulté le 4 juin 2020.
- ⁶¹ L'Association des femmes autochtones du Canada, [Industrial Project Impact Assessment](#), consulté le 24 octobre 2020.
- ⁶² Gouvernement du Canada, 2019. [Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action \(1995\) in the Context of the Twenty-fifth Anniversary of the Fourth World Conference on Women Canada's National Review](#).
- ⁶³ Gouvernement du Canada, 2019.
- ⁶⁴ Gouvernement du Canada, 2019.
- ⁶⁵ Gouvernement du Canada, 2019.
- ⁶⁶ OTN Telehomecare Centre, [Overview](#), consulté le 8 octobre 2020.
- ⁶⁷ The Globe and Mail, 2015. [Ontario's Telehomecare program is a 'great advance' in self-management](#), consulté le 8 octobre 2020.
- ⁶⁸ OTN, [Telehomecare for COPD and heart failure](#), consulté le 8 octobre 2020.
- ⁶⁹ The Online Journal of Issues in Nursing, 2017. Nurses Advancing Telehealth Services in the Era of Healthcare Reform, Vol. 22, No. 2, Manuscript 2.
- ⁷⁰ The Journal of Cardiovascular Nursing, 2007. Applying research evidence to optimize telehomecare, Vol. 22, No. 1, 5-15.
- ⁷¹ OTN Telehomecare Centre, [RNAO Best Practice Spotlight Organization Designate \(BPSO®\)](#), consulté le 8 octobre 2020.
- ⁷² Association européenne pour l'éducation des adultes (EAEA), 2011. [Country Report on Adult Education in Denmark](#), consulté le 8 octobre 2020.
- ⁷³ Danish Adult Education Association. [Adult Learning in Denmark](#), consulté le 4 juin 2020.
- ⁷⁴ Ministère de l'Éducation du Danemark, [Adult vocational training](#), consulté le 4 juin 2020.
- ⁷⁵ Ministère de l'Éducation du Danemark, [The General Adult Education Programme](#), consulté le 4 juin 2020.
- ⁷⁶ Ministère de l'Éducation du Danemark, [Non-formal adult education](#), consulté le 4 juin 2020.
- ⁷⁷ République d'Estonie, [Welfare Development Plan for 2016-2023](#), consulté le 26 septembre 2020.
- ⁷⁸ République d'Estonie.
- ⁷⁹ Work in Estonia, 2018. [The state has started a campaign inviting young women to study ICT](#), consulté le 26 septembre 2020.
- ⁸⁰ E-Estonia, 2018. [No woman, no tech?, Mari-Liis Lind](#), consulté le 26 septembre 2020.
- ⁸¹ Commissaire aux droits de l'homme, 2018. [Report of the Commissioner for Human Rights of the Council of Europe. Dunja Mijatović](#).
- ⁸² Work in Estonia, 2019. [Estonia is the best country in the world for digital life, new international 2019 report says](#), consulté le 26 septembre 2020.
- ⁸³ E-Estonia, [We have built a digital society and we can show you how](#), consulté le 26 septembre 2020.
- ⁸⁴ E-Estonia.
- ⁸⁵ OIT, 2016. Les femmes au travail - Tendances 2016, Genève.
- ⁸⁶ OIT, 2018.
- ⁸⁷ METI, 2017. [Revision of the Priority Areas to Which Robot Technology is to be Introduced in Nursing Care](#), consulté le 8 octobre 2020.
- ⁸⁸ OIT, 2018.
- ⁸⁹ E-Estonia.
- ⁹⁰ METI, 2017.

⁹¹ OIT, 2018.

⁹² Ministère américain du Travail, 2016. [Paying Minimum Wage and Overtime to Home Care Workers, A Guide for Consumers and their Families to the Fair Labor Standards Act](#), Washington DC.

⁹³ OIT et OCDE, 2019.

⁹⁴ National Employment Law Project, 2016. [The USDOL Home Care Rules: What does good implementation look like?](#) et ministère américain du Travail, [Fair Labor Standards Act Advisor](#).

⁹⁵ Ministère américain du Travail, 2016.

Conclusions

¹ McKinsey & Co., 2020. [COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects](#).

² OIT, 2020, [Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail](#), 7.

Financé par:



Union Européenne

Produit par:



Organisation
internationale
du Travail



Financé par l'Union Européenne



ISBN: 9789220342459

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4 • CH-1211 Genève 22 Suisse
Unité des entreprises multinationales et
de l'engagement auprès des entreprises
Département des entreprises
assistance@ilo.org • www.ilo.org/business



9 789220 342459