

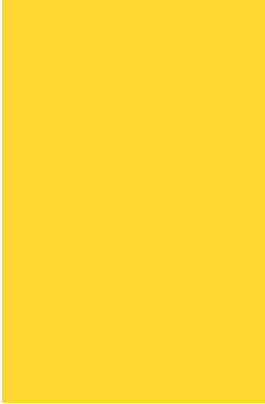
**COALITION D'ACTION POUR
LA JUSTICE ET LES DROITS ÉCONOMIQUES**

**ACCROÎTRE LE TRAVAIL
DÉCENT ET L'EMPLOI DE QUALITÉ
DANS L'ÉCONOMIE FORMELLE ET INFORMELLE**



#ÉGALITÉONAGIT





Remerciements

Génération Égalité est une initiative multipartite organisée par ONU Femmes en partenariat avec la société civile, les jeunes, les gouvernements, le secteur privé et les philanthropes pour mobiliser les partenaires, accroître les investissements, obtenir des résultats et accélérer la mise en œuvre complète et efficace du Programme d’action de Beijing et des objectifs de développement durable. La Coalition d’action pour la justice et les droits économiques est l’une des six Coalitions d’action de Génération Égalité.

La Structure de direction de la Coalition d’action pour la justice et les droits économiques a dû impérativement partager avec le monde l’architecture conceptuelle qui sous-tend l’élaboration de son Plan mondial d’accélération. La Structure de direction comprend l’effort significatif requis pour s’attaquer aux obstacles majeurs à l’égalité des sexes et aux défis à relever pour parvenir à un travail décent pour toutes et tous. Ainsi, bien que le présent plan directeur pour un travail décent n’englobe pas tout ce que nous devons faire pour apporter des changements positifs, spectaculaires et irréversibles, une analyse et ses solutions sont proposées dans ce document. Celles-ci sont considérées comme essentielles pour débloquer des solutions en matière d’emploi et de travail décents dans les pays et les contextes du monde entier, y compris dans les économies informelle et formelle.

Ce travail n’aurait pas pu être accompli sans le dévouement des dix-sept entités qui composent la Structure de direction de la Coalition d’action pour la justice et les droits économiques. Dirigé par le Sous-groupe sur l’action en faveur d’un travail décent de la Coalition d’action, le présent document représente les différents points de vue et expériences de divers groupes de parties prenantes, notamment des organisations dirigées par des jeunes, des organisations de la société civile, des gouvernements, des institutions philanthropiques et du secteur privé, ainsi que des organismes internationaux et des Nations Unies. La Coalition d’action est redevable à Dr Elissa Braunstein, professeure et directrice du Département d’économie de l’Université d’État du Colorado et rédactrice en chef du journal Feminist Economics, dont la grande expertise et l’expérience mondiale en matière de droits économiques des femmes ont contribué à renforcer les perspectives qui ont façonné le discours et l’appel à l’action contenus dans le présent document. La Section de l’autonomisation économique d’ONU Femmes a coordonné la recherche, les grandes lignes et la supervision générale du développement et de la publication de ce document, sous la direction de Venge Nyirongo (responsable thématique de la Coalition d’action) et de Layla Mohseni (analyste de programmes de la Coalition d’action).

© 2025 ONU Femmes. Tous droits réservés.

Les avis exprimés dans cette publication n’engagent que leur(s) auteur(s) et autrice(s), et ne représentent pas nécessairement ceux d’ONU Femmes, des Nations Unies ou d’une de leurs organisations affiliées.

Élaboré par la section de l’autonomisation économique d’ONU Femmes.

Révision : Andy Quan, Boldface

Conception : Oliver Gantner

Traduction : Skrivanek Translation Services Inc

Contenu

À PROPOS DE LA COALITION D’ACTION POUR LA JUSTICE ET LES DROITS ÉCONOMIQUES	2
POURQUOI PARLE-T-ON DE LA JUSTICE ET DES DROITS ÉCONOMIQUES ?	4
POURQUOI ASSURER UN TRAVAIL DÉCENT ET IMPLIQUER LES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?	6
Interactions entre le genre et le droit à un travail décent	6
Pourquoi le monde devrait-il lutter contre les obstacles au travail décent pour les femmes et les filles ?	8
Le chemin vers un travail décent	8
CONTEXTE : ÉTAT ACTUEL DU TRAVAIL DÉCENT	11
Contraintes au progrès	13
Impacts de la pandémie de COVID-19	15
Dimensions géographiques	18
Parties prenantes et personnes détenant le pouvoir	19
ACTION MONDIALE POUR UN TRAVAIL DÉCENT	20
Tactiques	21
Tactique #1 : Lois et politiques	22
Tactique #2 : Prestation de services	24
Tactique #3 : changement des normes	25
Tactique #4 : Financement	26
Tactique #5 : Éducation	27

ACTION

2

**ACCROÎTRE LE TRAVAIL
DÉCENT ET L'EMPLOI DE
QUALITÉ DANS L'ÉCONOMIE
FORMELLE ET INFORMELLE**



À PROPOS DE LA COALITION D'ACTION POUR LA JUSTICE ET LES DROITS ÉCONOMIQUES

Génération Égalité est une initiative mondiale de premier plan visant à accélérer les investissements et la mise en œuvre de l'égalité des sexes. Elle rassemble des organisations de tous les secteurs de la société afin de catalyser les progrès, de plaider en faveur du changement et d'entreprendre ensemble des actions audacieuses.

Organisée par ONU Femmes, l'initiative vise à garantir que les ambitions audacieuses du Programme d'action de Beijing de 1995 sur les droits des femmes soient enfin mises en œuvre et que les objectifs de développement durable soient atteints. Génération Égalité a été lancée en 2021 lors des Forums Génération Égalité organisés à Mexico et à Paris. Les Forums ont lancé les Coalitions d'action Génération Égalité, qui s'attaquent à six questions essentielles qui sous-tendent l'égalité des sexes : i) la violence fondée sur le genre ; ii) la justice et les droits économiques ; iii) la liberté de disposer de son corps et la santé et les droits sexuels et reproductifs (SDSR) ; iv) l'action féministe pour la justice climatique ; v) les technologies et l'innovation au service de l'égalité des sexes ; et vi) les mouvements et le leadership féministes.

Les Coalitions d'action rassemblent ces partenariats multipartites par le biais de plans directeurs pour l'action élaborés conjointement par les dirigeants et dirigeantes des Coalitions d'action, en mobilisant des engagements collectifs, en suscitant des conversations mondiales et locales entre les générations et les communautés, et en entraînant des augmentations substantielles des financements publics et privés.

Dans le cadre du travail collectif de la Coalition d'action Génération Égalité pour la justice et les droits économiques (la « Coalition d'action »),¹ les 17 entités qui dirigent le travail (la « Structure de direction ») ont élaboré conjointement des plans directeurs sur quatre domaines d'action prioritaires :

ACTION 1	ACCROÎTRE L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES EN TRANSFORMANT L'ÉCONOMIE DES SOINS
ACTION 2	ACCROÎTRE LE TRAVAIL DÉCENT ET L'EMPLOI DE QUALITÉ DANS L'ÉCONOMIE FORMELLE ET INFORMELLE
ACTION 3	ACCROÎTRE L'ACCÈS ET LE CONTRÔLE DES RESSOURCES PRODUCTIVES POUR LES FEMMES
ACTION 4	PROMOUVOIR DES ÉCONOMIES ET DES STIMULI ÉCONOMIQUES TRANSFORMATEURS DE GENRE

Chaque plan directeur expose un raisonnement, présente des données et des statistiques importantes, et définit une vision puissante de la réussite, ainsi que des stratégies et des tactiques proposées qui sont fondées sur une action collaborative par le biais d'engagements audacieux et, dans la mesure du possible, collectifs de la part des parties prenantes. Par conséquent, les plans directeurs visent à orienter et à inspirer les porteuses et porteurs d'engagement existants et nouveaux au sein de la Coalition d'action, des autres Coalitions d'action Génération Égalité, et de la communauté mondiale.

Ensemble, les quatre plans directeurs constituent un [Plan d'accélération mondial](#) visant à définir un nouveau rythme ambitieux pour parvenir à la justice et aux droits économiques des femmes et des filles dans toute leur diversité et partout. Il est porté par une approche qui inculque l'égalité, l'inclusion, l'intersectionnalité, le leadership féministe, la pertinence culturelle, l'action transformatrice et le changement des systèmes, ce qui a permis de créer des bases pour mesurer et contrôler la responsabilité des acteurs qui s'engagent à contribuer à un réseau complexe d'efforts collectifs.

En intégrant la perspective féministe dans leur création, ces documents sont le fruit d'un processus intense de co-crédation et de collaboration, étayé par l'inclusion de tous les groupes de parties prenantes dans la Structure de direction. Ils représentent des voix diverses du monde entier, considérées comme égales en matière de reconnaissance de la nécessité d'une responsabilité partagée pour identifier et suggérer un programme mondial revitalisé pour la justice et les droits économiques qui répond aux contraintes structurelles visibles et invisibles auxquelles les femmes et les filles sont confrontées dans le système économique.

Les plans directeurs présentent les aspects les plus importants des contributions et des discussions intensives sur les questions et les stratégies au sein de la Structure de direction mondiale des Coalitions d'action. Il est essentiel de noter qu'ils ne créent pas d'obligations pour les entités dirigeantes des Coalitions d'action au-delà des engagements individuels et collectifs pris par chaque entité (disponible ici). La diversité des 17 entités dirigeantes de la Coalition d'action signifie que toutes les stratégies mises en évidence dans les plans directeurs ne doivent pas nécessairement être appliquées et soutenues par chaque dirigeant/dirigeante ou porteur/porteuse d'engagement, toutes et tous étant en mesure d'aborder les recommandations conformément à leurs attributions, fonctions et possibilités. Dans le même temps, les dirigeants/dirigeantes et les porteurs/porteuses d'engagement peuvent aller au-delà des approches décrites dans ce cadre pour parvenir à la justice et aux droits économiques des femmes et des filles.

PHOTO : UN Women/Narendra Shrestha



POURQUOI PARLE-T-ON DE LA JUSTICE ET DES DROITS ÉCONOMIQUES ?

La justice et les droits économiques (JDE) font référence à la manière dont les systèmes économiques et politiques sont conçus, à la façon dont leurs avantages ou leurs coûts sont répartis et à la manière dont les institutions sont tenues responsables des résultats économiques qu'elles génèrent. Ce thème englobe tout le spectre de l'accès des femmes aux ressources de production et aux opportunités économiques, y compris dans le monde du travail, et de leur contrôle sur celles-ci. Il englobe des sous-thèmes tels que la lutte contre les obstacles systémiques au travail domestique et à la prestation de soins non rémunérés, la pauvreté en temps et l'inégalité salariale, les conditions de travail dangereuses et malsaines. Cela inclut la violence et le harcèlement sexuels et fondés sur le genre, la lutte contre les lois et les politiques publiques discriminatoires (par exemple, les droits fonciers et les obstacles à l'accès au financement ou à d'autres contributions productives) et la promotion des accélérateurs de la justice et des droits économiques, tels que l'inclusion numérique et financière. La justice et les droits économiques exigent de travailler pour parvenir à des structures plus équitables afin de garantir que les femmes et les filles, en particulier celles qui sont confrontées à des formes croisées de discrimination et de désavantage, puissent naviguer et gérer les crises futures avec sécurité et résilience ; y compris par le biais d'une protection sociale universelle. La justice et les droits économiques abordent les facteurs macroéconomiques et microéconomiques. On peut par exemple citer la manière dont le système économique renforce les inégalités entre les sexes et croisées ; la façon dont une grande partie de la prestation de soins, principalement effectuée par les femmes, est systématiquement sous-évaluée, non rémunérée/sous-rémunérée et marginalisée ; et la manière dont les femmes et les filles n'ont souvent pas les droits et l'accès aux ressources et aux opportunités leur permettant de réaliser pleinement leur potentiel et leurs droits économiques.

La justice et les droits économiques ont été choisis comme Coalition d'action parce qu'ils concernent toutes les femmes et les filles dans le monde. Vingt-six ans après la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing, la situation a peu évolué. À cette occasion, et lors de multiples forums depuis, les dirigeants et dirigeantes dans le monde se sont engagés à éliminer les inégalités entre les sexes et à garantir les droits humains des femmes et des filles, notamment par le biais des objectifs du développement durable. Dans le meilleur des cas, les avancées sont au point mort : les disparités entre les femmes et les hommes en matière d'inclusion financière et au sein de la main-d'œuvre rémunérée stagnent.² Les femmes, en particulier les migrantes et les femmes des pays en développement, sont surreprésentées dans les formes informelles, précaires, non organisées et vulnérables de l'emploi.³ Ces formes de stratification économique, et les expériences vécues par les femmes et les hommes qui en résultent, sont façonnées par des hiérarchies croisées de genre, de race, d'appartenance ethnique, de caste, de classe, d'orientation sexuelle, d'âge, de statut migratoire/de personne réfugiée, entre autres.⁴ Les systèmes économiques actuels et les politiques qui les façonnent sont truffés d'obstacles structurels et culturels persistants pour les femmes, résultant de modèles économiques dominants qui conservent les inégalités dans leurs structures et concentrent et redistribuent injustement les opportunités, les ressources et les richesses.⁵



La pandémie de COVID-19 a encore exacerbé les inégalités structurelles et fait reculer d'une génération les progrès en matière d'égalité des sexes. Cette situation a été particulièrement marquée pour les femmes et les filles des pays en développement, où la capacité fiscale et l'accès aux soins de santé, à l'éducation et à la protection sociale ont été plus limités et où le redressement économique a été plus lent.⁶ La pandémie a augmenté les niveaux de prestation de soins rémunérée et non rémunérée, et en a souligné l'importance. Le fait qu'une crise sanitaire puisse provoquer une crise économique a mis en évidence l'importance centrale du secteur des soins, qui repose sur le travail non rémunéré et sous-rémunéré effectué principalement par des femmes et des filles.⁷ Les responsabilités des femmes en matière de soins et leur rôle dans l'atténuation des chocs pour leur famille et leur communauté les ont éloignées de l'emploi rémunéré et ont intensifié leurs journées de travail.⁸ Le développement économique durable et le redressement équitable du point de vue du genre à la suite de la pandémie de COVID-19 dépendent du thème de la justice et des droits économiques. Plus largement, les progrès accomplis en matière de justice et de droits économiques des femmes accélèrent ceux en faveur du développement durable dans toutes ses dimensions (économique, sociale, environnementale) ainsi que ceux des autres Coalitions d'action.



PHOTO : UN Women/Ryan Brown

POURQUOI ASSURER UN TRAVAIL DÉCENT ET IMPLIQUER LES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?

INTERACTIONS ENTRE LE GENRE ET LE DROIT À UN TRAVAIL DÉCENT

Le **monde du travail** est fondé sur le genre et a des implications significatives sur l'autonomisation et les droits économiques des femmes. Le genre est ancré dans les relations et les structures économiques et sociales qui reproduisent les hiérarchies existantes, en partie à travers des stéréotypes (généralisations sur le comportement des membres d'un groupe) et des normes (règles sur les comportements jugés appropriés) de genre régressifs qui sont intériorisés par les individus.⁹ Les normes et stéréotypes de genre régressifs attribuent aux femmes une responsabilité disproportionnée en matière de travail domestique et de prestation de soins non rémunérés. De plus, ils limitent leur accès au marché du travail ainsi qu'aux autres ressources et opportunités économiques. Enfin, ils les cantonnent aux segments les plus marginaux et les moins bien rémunérés du marché du travail, des segments étroitement associés au travail traditionnel des femmes et systématiquement sous-évalués. Ils perpétuent l'oppression des femmes en partie en cautionnant la violence et le harcèlement fondés sur le genre et justifient la persistance de lois, de politiques, d'institutions et de pratiques discriminatoires.

Selon les estimations de l'Organisation internationale du Travail (OIT), les disparités mondiales entre les femmes et les hommes en matière de participation au marché du travail s'élevaient à 25,3 points de pourcentage en 2021, avec un taux de participation au marché du travail de 46,4 % pour les femmes et de 71,7 % pour les hommes. Les disparités varient selon les pays, et systématiquement selon le niveau de développement et la région géographique. Les disparités

moyennes entre les femmes et les hommes en points de pourcentage en ce qui concerne la participation au marché du travail sont plus faibles dans les pays à revenu élevé (14,1 points de pourcentage) et dans la région de l'Afrique subsaharienne (10,3), et plus élevées dans les pays à revenu intermédiaire inférieur (38,4) et la région de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient (51,4).¹⁰

Cependant, quel que soit le niveau de développement ou la région, par rapport aux hommes, les femmes du monde entier ont tendance à occuper des emplois moins productifs, moins qualifiés, plus souvent informels, à temps partiel ou temporaires, avec de moins bonnes conditions de travail, moins de possibilités de promotion et moins d'accès à la protection sociale. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de posséder ou de gérer des entreprises, et lorsqu'elles le font, elles dirigent des entreprises plus petites dans des secteurs moins productifs.¹¹ L'emploi dans le secteur agricole constitue plus de la moitié de l'emploi des femmes dans les pays à faible revenu, ainsi que dans les régions de l'Asie du Sud et de l'Afrique subsaharienne.¹² Au niveau mondial, les femmes et les filles effectuent plus des trois quarts du travail domestique et de la prestation de soins non rémunérés, et les femmes constituent les deux tiers des auxiliaires de vie rémunérés, dont beaucoup sont des personnes migrantes et travaillent dans le secteur informel pour un salaire très bas.¹³ Les femmes sont également moins bien payées que les hommes dans le monde entier, l'écart salarial femmes-hommes étant estimé à 23 % ; une sous-estimation, en particulier pour les

pays en développement où l'emploi informel domine.¹⁴ Plus des deux tiers (69,9 %) de la population employée dans les pays à revenu faible et intermédiaire occupent un emploi informel, tandis que la part est d'un peu moins d'un cinquième (18,3 %) dans les pays à revenu élevé.¹⁵ Bien que les données ventilées par genre sur les revenus du secteur informel soient limitées, les femmes sont concentrées dans les types de travail informel avec les revenus moyens les plus bas et le risque de pauvreté le plus élevé, y compris le travail familial contributif, le travail industriel externalisé ou à domicile, et le travail domestique.¹⁶

En raison de la pandémie de COVID-19, les femmes ont perdu leurs moyens de subsistance et leur emploi plus rapidement que les hommes parce qu'elles étaient plus exposées aux secteurs économiques durement touchés et qu'elles étaient plus susceptibles de se retirer complètement du marché du travail en raison de leurs plus grandes responsabilités en matière de soins. Selon une analyse commandée par ONU Femmes et le PNUD, 388 millions de femmes et de filles vivront dans l'extrême pauvreté avec moins de 1,90 dollar américain par jour en 2022, contre 372 millions d'hommes et de garçons. Le scénario « dommages élevés » estime que ces chiffres passeront à 446 millions de femmes et de filles et à 427 millions d'hommes et de garçons vivant dans l'extrême pauvreté.¹⁷

Il existe un **déficit important de travail décent** pour les femmes. Le travail décent, tel que défini par l'OIT et approuvé par la communauté internationale, garantit des droits et un revenu équitable, et l'égalité des chances et de traitement pour toutes et tous. Il assure aussi l'extension des protections sociales, y compris des conditions de travail sûres et saines, l'absence de violence et de harcèlement fondés sur le genre, l'accès aux soins de santé et aux congés familiaux, une indemnisation suffisante des travailleurs et travailleuses ainsi que la réglementation du temps de travail. Il donne également à tous les travailleurs, y compris les femmes, la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui ont une incidence sur leur vie.¹⁸

Alors qu'un demi-milliard de personnes sont affectées par un travail rémunéré insuffisant, une situation qui a précédé la pandémie, mais qui n'a fait qu'empirer, les inégalités et le développement d'une vie meilleure par le biais du travail constituent un défi urgent.¹⁹ Le travail décent pour les femmes reste particulièrement difficile étant donné la concentration des femmes dans l'emploi informel, le secteur des soins et les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les femmes racialisées, autochtones et migrantes sont souvent confrontées à des obstacles plus importants en matière de travail décent en raison de l'intersection de systèmes de désavantage et de discrimination, tout comme les femmes et les filles qui vivent et travaillent dans les pays du Sud. Elles sont plus susceptibles d'effectuer du travail domestique et d'être présentes dans le secteur informel, où elles sont confrontées aux conditions de travail les plus difficiles et à un travail moins bien rémunéré.²⁰ Les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes ou queers (LGBTIQ+) peuvent manquer de structures de soutien sur le lieu de travail et dans la société en général, ce qui accroît leur risque de marginalisation, de violence et de harcèlement au travail. Les changements économiques transformateurs nécessaires pour garantir un travail décent à toutes les femmes et les filles, indépendamment de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur caste, de leur classe, de leur âge, de leur statut migratoire ou de personne réfugiée, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, exigent des solutions qui tiennent compte de ces systèmes interconnectés.



PHOTO : UN Women/Staton Winter

POURQUOI LE MONDE DEVRAIT-IL LUTTER CONTRE LES OBSTACLES AU TRAVAIL DÉCENT POUR LES FEMMES ET LES FILLES ?

Créer l'égalité des chances et améliorer la qualité du travail pour les femmes et les filles en parvenant à un travail décent est essentiel à l'autonomisation économique des femmes et à la réalisation des droits des femmes et de l'égalité des sexes. Garantir un travail décent aux femmes et aux filles est essentiel pour réaliser le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable (ODD), en particulier l'objectif 5 visant à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles, et l'objectif 8 visant à promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour toutes et tous. La lutte contre les obstacles au travail décent pour les femmes et les filles améliore le bien-être, la sécurité et la santé de toutes et tous, et contrecarre les inégalités systémiques et structurelles.

Les contributions du travail décent à l'autonomisation économique des femmes ont également des effets externes positifs sur la croissance économique inclusive. Une meilleure égalité des sexes augmente la productivité globale, la diversification économique et donc la résilience. Elle est également associée à une plus grande égalité des revenus ainsi qu'à des investissements plus importants dans les capacités humaines.²¹ L'égalité des sexes peut également contribuer à une plus grande résilience face aux crises environnementales, économiques, sociales et politiques.²² La préparation adéquate des filles au travail grâce à l'éducation et au développement continu des compétences tout au long de la vie est également essentielle. En effet, elle permet aux femmes de participer au marché du travail selon des modalités qui remettent en cause les normes et stéréotypes traditionnels de genre, tirent parti des changements en cours en matière de technologie et de politique, et renforcent la résilience face à l'évolution des conditions économiques et des moyens de subsistance.²³ Au niveau microéconomique, l'égalité des sexes au travail est également bénéfique pour les entreprises. En effet, une plus grande diversité en matière d'emploi et de leadership a été associée à une efficacité et à une expansion accrues des organisations.²⁴

LE CHEMIN VERS UN TRAVAIL DÉCENT

En ce qui concerne les interventions politiques plus spécifiques, **l'accès universel à la protection sociale tenant compte des questions de genre** contribuera à sortir les femmes de la pauvreté en leur offrant une sécurité de revenu et un travail décent. En partie à cause de la façon dont les systèmes de protection sociale ont été généralement conçus autour de modèles où les hommes sont les principaux soutiens financiers, les femmes sont désavantagées dans ces systèmes en raison de taux de couverture plus faibles et de niveaux de prestations substantiellement plus bas, y compris les pensions de retraite, les allocations-chômage et les congés de maternité.²⁵ Les systèmes de protection sociale universelle tenant compte des questions de genre favoriseront l'égalité des sexes au domicile et sur le marché du travail, en aidant à maintenir les revenus en cas de chômage et de lésion professionnelle, en fournissant des crédits de soins pour le temps passé hors du marché du travail à s'occuper des personnes dépendantes, et en garantissant un accès équitable aux soins et aux services sociaux pour toutes et tous, y compris par le biais de la garde d'enfants et d'un congé parental entièrement rémunéré et non transférable. La protection sociale doit être inclusive et accessible aux personnes les plus marginalisées, telles que les femmes sans papiers, les femmes apatrides et les travailleuses migrantes. Les systèmes de protection sociale universels et basés sur le cycle de vie atteignent les personnes marginalisées plus efficacement que les programmes ciblés sur la pauvreté, et sont les plus efficaces pour soutenir les femmes lors des transitions professionnelles.²⁶

Parmi les engagements internationaux pertinents, on peut citer la Recommandation (n° 202) de l'OIT concernant les socles de protection sociale de 2012, pour parvenir à une couverture universelle en garantissant une sécurité de revenu de base et les soins de santé essentiels. Celle-ci s'aligne sur la cible 1.3 des ODD, pour mettre en œuvre des systèmes et mesures de protection sociale appropriés au niveau national pour toutes et tous, y compris des socles, et pour parvenir d'ici 2030 à une couverture substantielle des personnes pauvres et vulnérables.²⁷ D'autres engagements sont importants pour l'égalité des sexes, comme la Convention (n° 189) de l'OIT de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, qui garantit aux travailleuses et travailleurs domestiques le droit à un environnement de travail sûr et sain.

Une action est nécessaire afin de **garantir l'égalité salariale pour un travail de valeur égale**. Cela peut inclure la ratification universelle ainsi que la mise en œuvre et l'application effectives de la Convention (n° 100) de 1951 sur l'égalité de rémunération, de la Recommandation (n° 90) de 1951 sur l'égalité de rémunération, et de la Convention (n° 111) de 1958 sur la discrimination (emploi et profession) de l'OIT, et conformément à la Recommandation générale (n° 13) du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (huitième session, 1989) sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Les mesures de transparence salariale, les évaluations objectives des emplois sans distinction de genre, la promotion du droit à la négociation collective, la lutte contre la ségrégation de genre professionnelle et sectorielle verticale et horizontale, le réexamen de l'organisation du travail, y compris l'aménagement et la limitation du temps de travail, et les mesures visant à éradiquer la discrimination en matière d'emploi et de profession sont autant d'outils essentiels pour combler l'écart salarial femmes-hommes. Par exemple, la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), réunie par l'OIT, l'OCDE et ONU Femmes, œuvre en faveur d'un monde du travail égal et inclusif, dans lequel les femmes et les hommes reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale dans tous les pays et tous les secteurs.²⁸

Le droit à un monde du travail exempt de toute violence et de tout harcèlement fondés sur le genre

devrait entrer dans les priorités. La violence des hommes à l'égard des femmes et des filles émane des relations de pouvoir inégales et des inégalités entre les sexes dans la société, qui se reflètent à leur tour dans le monde du travail, et les renforce. Aucun pays, secteur ou profession n'est à l'abri. La violence et le harcèlement fondés sur le genre constituent une violation des droits humains et sont incompatibles avec un travail décent. Ils compromettent le bien-être des femmes et des filles et peuvent également empêcher les femmes d'obtenir et de conserver un emploi ainsi que d'accéder à des opportunités au travail. La Convention (n° 190) (C190) de 2019 de l'OIT sur la violence et le harcèlement et la Recommandation (n° 206) (R206) de 2019 qui l'accompagne consacrent le droit de chaque personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. La C190 et la R206 ont une portée forte et inclusive, couvrant tous les travailleurs et travailleuses quel que soit leur statut contractuel, y compris celles et ceux exerçant dans le secteur informel, et quel que soit leur lieu de travail. Ces instruments reconnaissent également l'impact de la violence domestique sur le monde du travail, tel que les abus physiques ou psychologiques et les comportements de contrôle qui empêchent les femmes de mener à bien leur travail, et appellent à des mesures pour lutter contre ce problème persistant. La large ratification et la mise en œuvre efficace de la C190 et de la R206, accompagnées des réformes nationales pertinentes nécessaires, contribueront à éradiquer la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail.²⁹



Le droit d'organisation et de négociation collective (consacré par les Conventions de l'OIT n° 87 et n° 98) est fondamental pour permettre aux femmes d'obtenir un travail décent. Grâce au dialogue social et à la négociation collective, les femmes peuvent négocier l'égalité des chances pour accéder à des compétences et à des emplois décents, mettre en œuvre des politiques favorables à la famille sur le lieu de travail, y compris des congés de maternité et parentaux rémunérés. Par ce biais, elles peuvent aussi négocier des salaires équitables et une rémunération égale pour un travail de valeur égale, et exiger des politiques efficaces pour prévenir et protéger contre la violence et le harcèlement sexuel dans le monde du travail. Cela est encore plus crucial en périodes de crise, comme l'a révélé la pandémie de COVID-19. En effet, les femmes ont été touchées de manière disproportionnée par les licenciements en raison de leur statut contractuel et de leurs années de service (souvent interrompues dans leur carrière en raison de leur part disproportionnée de responsabilités relatives aux soins) et par des responsabilités accrues concernant les soins en raison de déficits dans la disponibilité des services de soins. Elles sont également confrontées à des risques à long terme pour accéder à des opportunités d'emploi rémunéré et à des emplois de qualité.

L'entrepreneuriat est un domaine potentiellement prometteur pour l'engagement économique des femmes et doit être couvert par des régimes de travail décent et de protection sociale. Les obstacles sociaux et structurels auxquels les femmes sont confrontées pour entrer dans le monde du travail et/ou créer leur propre entreprise ont un impact significatif sur le taux d'engagement des femmes dans l'entrepreneuriat. La liberté d'association et la négociation collective sont importantes pour renforcer la voix des femmes entrepreneures. Dans le même temps, l'entrepreneuriat n'est pas une panacée pour les économies qui ne parviennent pas à créer suffisamment d'opportunités de travail décent, en particulier dans les pays en développement. La pénurie d'emplois est la motivation la plus souvent citée pour créer une entreprise, tant chez les femmes que chez les hommes, en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.³⁰ Par rapport aux hommes, les femmes dirigent des entreprises plus petites, sont plus susceptibles de diriger des entreprises individuelles, et sont plus jeunes, plus pauvres et moins éduquées que les hommes entrepreneurs. Les enquêtes sur l'entrepreneuriat montrent généralement que les femmes connaissent des taux de fermeture d'entreprise inférieurs à ceux des hommes, mais la concentration des entreprises de femmes dans les secteurs durement touchés par la pandémie de COVID-19 a inversé cette tendance, et les femmes étaient 20 % plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir fermé en raison de la pandémie.³¹ À bien des égards, la réussite entrepreneuriale des femmes est conditionnée et limitée par les mêmes facteurs que ceux qui entravent l'égalité des sexes et le travail décent sur le marché du travail de manière plus générale. Comme dans le monde du travail au sens large, mettre en lumière les avantages de l'entrepreneuriat pour l'autonomisation économique des femmes et pour une croissance et un développement plus inclusifs ne se limite pas à un accès égalitaire entre les genres aux ressources telles que les compétences commerciales et le financement.³² Le processus nécessite un programme de transformation plus large qui sous-tend la garantie et l'élargissement des opportunités de travail décent pour toutes les femmes et les filles.

Des conditions similaires s'appliquent à l'économie à la tâche, en plein essor, où les plateformes numériques mettant en relation les acheteurs/acheteuses et les prestataires de services offrent un potentiel de croissance important dans des secteurs dominés par les femmes, tels que le ménage, la cuisine et la prestation de soins. Des études limitées, mais émergentes, dans les pays du Sud indiquent que si les femmes qui travaillent à la tâche apprécient le potentiel de flexibilité qui leur permet de combiner plus facilement travail rémunéré et responsabilités familiales. Cependant, la précarité financière et d'autres défis associés à des conditions économiques plus larges font que le travail à la tâche ressemble davantage au travail traditionnel du secteur informel, bien qu'il s'agisse d'une manifestation numérisée, plutôt que d'une alternative moderne et plus prometteuse.³³

CONTEXTE : ÉTAT ACTUEL DU TRAVAIL DÉCENT

Les conditions de travail des femmes sont contextualisées dans les cadres juridiques régissant les conditions de travail. Les points de départ pertinents comprennent la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) ; l'article 23 de la Charte des droits de l'homme ; le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ICESCR) ; les huit conventions fondamentales de l'OIT qui fournissent les bases d'un travail décent pour les hommes et les femmes, et le Programme sur l'avenir du travail de l'OIT.³⁴ Des lignes directrices plus significatives sont établies par l'objectif du G20 à Brisbane en 2014 visant à réduire les disparités entre les femmes et les hommes en matière de participation au marché du travail, et les recommandations de 2016 du Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes du Secrétaire général des Nations Unies.³⁵ Le programme pour un travail décent de l'OIT met en évidence quatre

domaines d'interventions nécessaires : la création d'emplois, la protection sociale, les droits au travail et le dialogue social. Des lignes directrices visant à atténuer les impacts des entreprises sur les droits humains sont fournies par les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains des Nations Unies, le rapport correspondant de 2019 sur les dimensions de genre couvrant les 31 principes directeurs, ainsi que le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises.³⁶ La Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, adoptée en 2019, qui vise à protéger les travailleurs et les travailleuses contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, est un exemple de succès récent important.³⁷ Toutefois, à ce jour, seuls 31 gouvernements ont ratifié cette Convention, s'engageant ainsi à transposer ses dispositions dans leurs législations et politiques nationales.



PHOTO : UN Women/Joe Saade

Faire progresser ces programmes politiques est essentiel, car la participation des femmes au marché du travail et au travail rémunéré n'a pas entraîné une égalité des sexes proportionnelle en matière de rémunération et de statut.³⁸ Au contraire, l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail a coïncidé avec la croissance des formes de travail informel, non réglementé et non protégé, en particulier dans les pays en développement.³⁹ Les emplois créés grâce à la croissance du commerce international et de la production le long des chaînes de valeur mondiales dans les entreprises manufacturières orientées vers l'exportation, dans les exploitations agricoles produisant des exportations agricoles non traditionnelles et dans les services tels que les centres d'appel et le tourisme ont bénéficié à de nombreuses femmes. Cependant, la mondialisation et le commerce ont généralement été décevants dans la création d'emplois de qualité largement partagés.⁴⁰ La ségrégation professionnelle et sectorielle par genre se poursuit, et les femmes sont moins bien rémunérées et confrontées à des conditions de travail inférieures dans tous les secteurs, en particulier ceux dans lesquels elles sont les plus nombreuses.⁴¹ À mesure que les industries progressent sur l'échelle de la valeur ajoutée et que les emplois s'améliorent, les femmes ont tendance à perdre ces meilleurs emplois au profit des hommes, ce qui renforce le désavantage systématique auquel les femmes sont confrontées sur des marchés du travail de plus en plus mondialisés.⁴² La meilleure politique pour accéder aux avantages de l'évolution technologique, du commerce international et de la participation aux chaînes de valeur mondiales est de faire de tout travail un travail décent, indépendamment du genre.⁴³ Le simple fait d'augmenter la participation des femmes au travail rémunéré ne contribue pas automatiquement à leur autonomisation économique, à l'égalité des sexes, ou à une croissance et un développement plus rapides ou plus inclusifs. En effet, la grande majorité des femmes qui accèdent à des emplois rémunérés sont concentrées dans des emplois de faible qualité, mal rémunérés, précaires et informels. Le lien entre l'augmentation de la participation au travail rémunéré et l'égalité des sexes dépend de structures et de conditions sociales et économiques plus larges, ainsi que des cadres politiques qui les façonnent et les réglementent.⁴⁴

PHOTO : UN Women/Ryan Browne

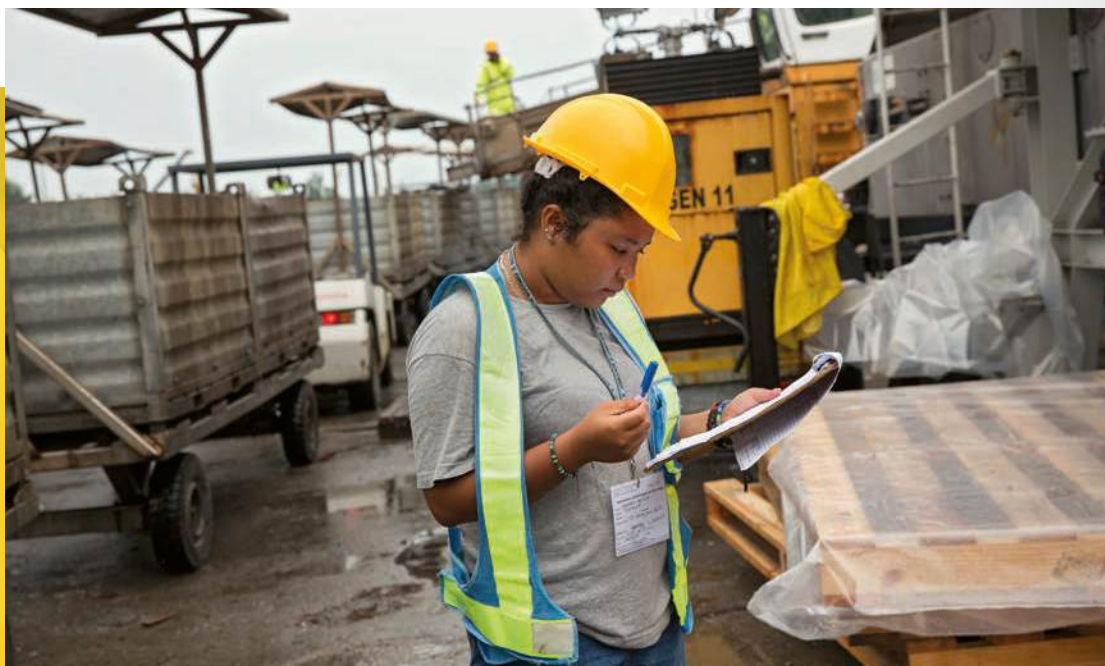


PHOTO : UN Women/Narendra Shrestha



CONTRAINTES AU PROGRÈS

Les normes et stéréotypes de genre, et la discrimination sous-jacente qu'ils reflètent et reproduisent, conduisent à la ségrégation professionnelle et sectorielle des femmes, ainsi qu'à la sous-évaluation systématique du travail des femmes à la fois à leur domicile et sur le marché du travail. Ce qui résulte en une surreprésentation des femmes dans les formes de travail les plus marginalisées, y compris le travail informel et domestique, et dans le travail agricole de subsistance et saisonnier.⁴⁵ Ils découragent également les femmes de poursuivre des opportunités dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) mieux rémunérés, ainsi que ceux identifiés comme centraux pour la transition vers des économies plus vertes.⁴⁶ Ces normes et stéréotypes de genre se recoupent avec d'autres formes de stratification fondées sur la race, l'appartenance ethnique, la caste, la classe, le statut migratoire ou de personne réfugiée, parmi beaucoup d'autres, créant ainsi des marchés du travail stratifiés de multiples façons.

La responsabilité disproportionnée des femmes et des filles relative à la prestation de soins non rémunérée constitue un facteur déterminant de l'inégalité entre les sexes sur le marché du travail. Au niveau mondial, les femmes consacrent en moyenne 3,2 fois plus de temps à la prestation de soins non rémunérée que les hommes.⁴⁷ Même si la participation des femmes au marché du travail a augmenté et que celle des hommes a diminué dans presque tous les pays au cours des dernières décennies, les disparités entre les femmes et les hommes en matière de prestation de soins non rémunérée ont évolué lentement.⁴⁸ Cette responsabilité disproportionnée se traduit par une « double journée » pour les femmes qui exercent également un travail rémunéré. Si l'on additionne les heures consacrées au travail rémunéré et non rémunéré, dans toutes les régions du monde, les femmes travaillent plus longtemps que les hommes.⁴⁹ La répartition inéquitable et les coûts en temps et en opportunité de la prestation de soins non rémunérée sont des facteurs clés qui déterminent si les femmes intègrent le marché du travail et y restent, ainsi que le temps dont elles disposent pour progresser professionnellement, avec des conséquences négatives pour l'autonomisation économique des femmes et l'égalité des sexes.⁵⁰

Malgré 1 500 réformes visant à renforcer l'autonomisation économique des femmes au cours des 50 dernières années, dans 190 économies, les femmes ne disposent toujours que des trois quarts des droits légaux des hommes.⁵¹ **Les lois et réglementations discriminatoires**, y compris les lois discriminatoires sur la famille, entravent les décisions des femmes de rejoindre et de rester sur le marché du travail. Elles restreignent également les droits des femmes sur le lieu de travail et leur accès sécurisé aux biens fonciers et non fonciers, y compris les ressources financières. Dans 88 pays, les femmes n'ont pas le droit d'accéder à certaines professions et dans 34 pays, seuls les maris ont le droit de gérer et de disposer des biens.⁵² De plus, malgré la prolifération des lois visant à inverser l'inégalité entre les sexes, le droit coutumier reste un obstacle majeur à l'accès des femmes aux ressources productives : dans 123 pays, les lois et coutumes traditionnelles limitent la liberté des femmes de revendiquer des biens fonciers.⁵³ Les structures économiques peuvent également rendre les réformes juridiques difficiles à contrôler et à mettre en œuvre. Cela est particulièrement vrai pour les secteurs dans lesquels l'emploi des femmes est concentré : dans l'économie informelle, le secteur des soins et la production pour les chaînes de valeur mondiales, où les niveaux de sous-traitance créent des conditions particulièrement difficiles pour encourager et réglementer le travail décent. Le secteur privé peut donc également jouer un rôle essentiel dans la promotion du travail décent pour les femmes en créant des emplois décents et en veillant à ce que le droit du travail et d'autres lois et réglementations soient appliqués.

Il existe un potentiel important pour **l'accroissement du financement et des investissements publics en faveur de l'égalité des sexes** dans les secteurs économiques et productifs. L'OCDE signale que l'aide destinée à soutenir l'égalité des sexes dans les secteurs économiques et productifs a augmenté au cours des dix dernières années et représente 47 % de l'aide bilatérale totale des membres du Comité d'aide au développement (CAD) dans ces secteurs (18 milliards de dollars américains). Cependant, seulement 2 % de l'aide accordée à ces secteurs a pour objectif principal l'égalité des sexes, ce qui est nettement inférieur aux 5 % accordés à l'ensemble des secteurs.⁵⁴

PHOTO : UN Women/Joe Saade



IMPACTS DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

Les signes de redressement économique mondial depuis la pandémie de COVID-19 qui ont commencé à apparaître à la fin de l'année 2021, bien qu'ils soient largement concentrés dans les pays à revenu supérieur, ont été freinés par la guerre en Ukraine. L'inflation stimulée par les goulets d'étranglement permanents de la chaîne d'approvisionnement, puis les hausses de prix de l'énergie et des denrées alimentaires, ont mené à des politiques monétaires plus strictes dans la plupart des pays. La fragilité financière s'accroît dans les pays en développement, les sorties de capitaux ayant exercé une pression à la baisse sur leurs devises, exacerbant les pressions inflationnistes. En outre, des appels à l'austérité budgétaire se profilent à l'horizon, car la combinaison des dépenses liées à la pandémie, de la dette publique et de l'inflation (en particulier pour les pays en développement qui sont également importateurs nets de denrées alimentaires) soulève des inquiétudes quant à l'intensification de la crise économique.⁵⁵

Dans ce contexte, il est important de comprendre et de rendre compte de la manière dont les femmes subissent les impacts socio-économiques actuels de la pandémie de COVID-19 d'une manière différente et disproportionnée par rapport aux hommes. Comme elles gagnent et épargnent généralement moins et qu'elles occupent souvent des emplois précaires et/ou mal rémunérés, leur capacité financière à absorber les chocs économiques est moindre par rapport aux hommes.⁵⁶ La répartition inégale de la prestation de soins et du travail domestique ainsi que le manque de protection sociale qui affectent déjà les possibilités d'emploi des femmes sont exacerbés en période de crise. De plus, de nombreux risques ont été aggravés pour d'autres groupes de travailleuses, comme celles qui se trouvent en première ligne et qui ont continué à travailler et à fournir des services essentiels tout au long de la pandémie de COVID-19, souvent avec peu de protection et une rémunération très faible. La représentation égale des femmes dans la planification de la réponse à la COVID-19, la lutte contre les disparités entre les femmes et les hommes en matière de soins, l'accès aux plans de relance budgétaire et aux programmes d'aide sociale sont essentiels pour atténuer les répercussions sociales et économiques de la pandémie sur les femmes et l'égalité des sexes.

La récession induite par la pandémie a eu un impact négatif plus important sur l'emploi des femmes que sur celui des hommes, ce qui lui a valu le nom de « shecession ». Cette différence d'impact s'explique en grande partie par la concentration des femmes dans des secteurs plus durement touchés par la pandémie, notamment l'hébergement et la restauration, le commerce de gros et de détail, l'immobilier, les activités commerciales et administratives, l'industrie manufacturière et le travail domestique. La responsabilité des femmes en matière de soins non rémunérés, dont le besoin a explosé pendant la crise, constitue un deuxième facteur. L'augmentation de la demande de soins non rémunérés n'était pas seulement due à la nécessité de répondre aux besoins de soins de santé liés à la pandémie, mais aussi à la fermeture d'écoles et d'autres établissements de soins. Dans les pays de l'OCDE, par exemple, ce sont surtout les mères qui ont été à l'origine des pertes de travail rémunéré des femmes.⁵⁸ Ces conclusions font écho à celles des enquêtes d'évaluation rapide sur l'égalité des sexes d'ONU Femmes, qui ont montré que les femmes vivant en couple et ayant des enfants étaient plus susceptibles de perdre leur emploi et leur temps de travail, ainsi que les plus susceptibles d'assumer davantage le travail domestique et la prestation de soins non rémunérés.⁵⁹

Au niveau mondial, en mai 2022, l'OIT a estimé que les heures travaillées étaient en baisse de 3,8 % par rapport au niveau de référence d'avant la crise, ce qui équivaut à une perte de 112 millions d'emplois.⁶⁰ À la fin de 2021, l'emploi avait retrouvé ses niveaux d'avant la crise dans la majorité des pays à revenu élevé, mais pas dans la plupart des pays à revenu intermédiaire inférieur. Cette divergence entre les pays les plus riches et ceux les plus pauvres se reflète également dans les taux variables de récupération des disparités entre les femmes et les hommes en matière de travail rémunéré. À la fin de 2020, l'augmentation des disparités entre les femmes et les hommes en matière d'heures travaillées s'était totalement inversée dans les pays à revenu élevé, bien que les ratios emploi-population (taux d'emploi) étaient toujours en baisse pour les femmes comme pour les

hommes (en comparant 2021 et 2019, la différence de points de pourcentage relatifs aux taux d'emploi était de -0,9 pour les femmes et -1,5 pour les hommes).⁶¹ Pour les pays à revenu faible et intermédiaire, les disparités entre les femmes et les hommes en termes d'heures travaillées restent plus importantes qu'au début de la pandémie. Au premier trimestre 2022, les disparités entre les femmes et les hommes en termes d'heures travaillées étaient supérieures de 1,1 point de pourcentage au niveau de référence avant la pandémie pour ce groupe. Les taux d'emploi étaient également plus faibles, avec des baisses en 2021 par rapport à 2019 dans les pays à revenu faible et intermédiaire s'élevant en moyenne à -2,0 points de pourcentage pour les femmes et à -2,1 pour les hommes.⁶²

Ces impacts ont été particulièrement prononcés dans le secteur informel, où, parmi les pays à revenu faible et intermédiaire, plus des deux tiers de la population employée travaillent.⁶³ L'emploi informel avait diminué de 20 % au sommet de la crise en 2020, soit deux fois plus que l'emploi formel.⁶⁴ L'emploi informel des femmes a été plus touché que celui des hommes, connaissant une baisse de 24 % au plus fort de la crise contre une perte de 19 % pour les hommes. La reprise de l'emploi a été plus rapide dans l'emploi informel que dans l'emploi formel, ce qui a augmenté la part de l'informalité dans l'emploi total. De plus, la reprise a été plus rapide pour les hommes que pour les femmes dans le secteur informel.⁶⁵ Cependant, comme l'ont montré les enquêtes menées par Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation (WIEGO), il est également important d'évaluer la reprise en termes de jours de travail et de revenus, qui n'ont pas encore retrouvé les niveaux d'avant la pandémie dans les villes d'un certain nombre de pays.⁶⁶

Du point de vue des politiques publiques, la pandémie de COVID-19 a mis en lumière les effets dévastateurs de décennies d'austérité et de sous-investissements dans les systèmes de santé et de soins. Elle a en effet révélé un approfondissement important des inégalités sociales et de genre déjà existantes (selon le genre, la caste, la classe et, dans de nombreux cas, les lignes raciales et ethniques), qui ont empêché les groupes déjà marginalisés, notamment les personnes handicapées, les personnes LGBTQI+, les populations racialisées et autochtones ainsi que les personnes migrantes, d'accéder à des services publics de soins et de santé abordables et de qualité. Cela a également mis en évidence à quel point le personnel du secteur de la santé et des soins, dont 70 % sont des femmes, est essentiel au bon fonctionnement de nos sociétés.⁶⁷ Une femme sur douze ayant un emploi (soit 8,2 %) a été victime de violence et de harcèlement sexuels sur son lieu de travail au cours de sa vie professionnelle.⁶⁸ Pour beaucoup, le domicile est devenu le lieu de travail pendant la pandémie en raison des confinements et des couvre-feux. Cette situation s'est accompagnée d'une augmentation des risques de violence domestique et d'autres formes de violence et de harcèlement fondés sur le genre, comme le « cyberharcèlement ». Ce risque accru se reflète dans les données probantes émergentes montrant que la pandémie a entraîné davantage de violence à l'égard des femmes, y compris des abus physiques et verbaux, la non-satisfaction des besoins de base et le harcèlement sexuel.⁶⁹ Les évaluations rapides sur l'égalité des sexes menées par ONU Femmes au cours des deuxième et troisième trimestres de 2021 montrent que 45 % des femmes déclarent qu'elles-mêmes ou une autre femme qu'elles connaissent ont subi des violences depuis le début de la pandémie ; c'est ce que l'on appelle une « pandémie fantôme » de violence fondée sur le genre.⁷⁰

La pandémie souligne également l'importance du désavantage structurel des femmes dans les systèmes de protection sociale, où elles connaissent des taux de couverture plus faibles et des niveaux de prestations nettement inférieurs. Avant la pandémie, seuls 31 % de la population mondiale étaient couverts par des systèmes de protection sociale complets ; la couverture des femmes était inférieure de 8 points de pourcentage à celle des hommes.⁷¹ Les disparités entre les femmes et les hommes en matière de protection sociale varient selon les régions. En Afrique du Nord, 63,6 % des hommes âgés perçoivent une pension de retraite, contre seulement 8 % des femmes. Au sein de l'Union européenne, les pensions des femmes sont en moyenne

inférieures de 40,2 % à celles des hommes. En Asie du Sud-Est, les femmes sont structurellement moins protégées contre le chômage. Dans le monde, une grande majorité de femmes ne bénéficient pas de protection de la maternité et n'ont pas accès à des services de garde d'enfants. L'accès insuffisant à la protection sociale est particulièrement préjudiciable pour les migrantes qui ont vécu et travaillé dans plusieurs pays, car elles n'auront pas accumulé le nombre d'années d'emploi requis pour bénéficier d'une pension publique ou peuvent ne pas être en mesure d'y accéder en raison d'un manque de transférabilité des prestations.⁷² Même les migrantes qui restent dans un pays pendant une période significative ont souvent moins d'années d'emploi en raison de leurs responsabilités passées et présentes en matière de soins. En outre, les migrantes sont beaucoup plus susceptibles d'occuper des emplois moins bien rémunérés, à temps partiel et précaires. Non seulement ces emplois sont généralement exclus des régimes d'assurance sociale contributifs, mais sans un salaire décent, il est beaucoup plus difficile pour les migrantes d'économiser de l'argent pour leur avenir.⁷³

Les facteurs clés des disparités entre les femmes et les hommes en matière de protection sociale comprennent la sous-représentation des femmes sur le marché du travail, la discrimination fondée sur le genre, la discrimination dans l'accès à l'emploi et leur surreprésentation dans l'emploi informel et dans les emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés sans droit à la négociation collective. D'autres facteurs clés existent : l'écart salarial femmes-hommes se traduit par des niveaux de prestations inférieurs, et la part disproportionnée de la prestation de soins non rémunérée des femmes les oblige à interrompre leur carrière, à travailler moins longtemps, à accepter des emplois précaires pour pouvoir accéder à un travail rémunéré et l'associer à un travail domestique et à une prestation de soins non rémunérés chez elles.⁷⁴ En particulier lors d'une crise sanitaire, l'absence de protection sociale adéquate se traduit par l'insécurité des revenus, la pauvreté et la faim pour des millions de personnes, de travailleurs, de travailleuses et leurs familles.



PHOTO : UN Women/Ryan Brown

DIMENSIONS GÉOGRAPHIQUES

Les actions visant à promouvoir un travail décent doivent reconnaître la nature universelle des obstacles qui empêchent les femmes et les filles de progresser dans la réalisation d'un travail décent au sein des secteurs formel et informel et, à ce titre, elles doivent mobiliser les économies des pays du Nord et du Sud ainsi que de toutes les régions. Toutefois, les limites contraignantes varient d'une région à l'autre et selon le niveau du développement économique. Comme indiqué ci-dessus, les disparités moyennes entre les femmes et les hommes en points de pourcentage en matière de participation au marché du travail sont les plus faibles dans les pays à revenu élevé et dans la région de l'Afrique subsaharienne, et les plus élevées dans les pays à revenu intermédiaire inférieur et dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. L'emploi informel domine dans les pays à revenu intermédiaire inférieur. Les défis associés à la mise en place d'un travail décent pour les femmes et les filles diffèrent non seulement en fonction du niveau de développement, mais aussi en fonction des régions, des pays au sein des régions et des régions au sein des pays, en particulier dans les zones urbaines par rapport aux zones rurales. De manière tout aussi significative, la migration des femmes, tant au niveau international qu'à l'intérieur des pays, est de plus en plus liée à la recherche d'un travail rémunéré, en particulier dans le secteur des soins. D'un point de vue géographique, une attention particulière doit être accordée aux migrantes et aux réfugiées dont les contextes couvrent plusieurs régions et qui peuvent être mises à l'écart des stratégies élaborées à l'échelle nationale. La nature de la participation des femmes dans les chaînes de valeur mondiales varie également géographiquement ; la production manufacturière est plus importante en Asie de l'Est et du Sud-Est, ainsi que dans certaines parties de l'Amérique latine. L'ampleur de l'informalité dans la production de la chaîne de valeur mondiale varie également de manière systématique, le travail à domicile étant plus courant en Asie et dans le Pacifique.⁷⁵ Ensemble, ces facteurs variables montrent à quel point il est essentiel d'engager un dialogue en faisant entendre la voix des femmes et des filles au niveau local, afin d'adapter les actions aux situations locales.

PARTIES PRENANTES ET PERSONNES DÉTENANT LE POUVOIR

Les principales parties prenantes du programme pour un travail décent sont principalement les femmes et les filles qui occupent, ou risquent d'occuper, des emplois et des métiers mal rémunérés, souvent peu sûrs et précaires, et qui ne bénéficient d'aucune protection sur le lieu de travail et en matière d'emploi, et qui n'ont qu'un accès limité, voire inexistant, à la protection sociale. Il faut également se concentrer en priorité sur les adolescentes et les jeunes femmes qui entreront ou sont en train d'entrer sur le marché du travail, car leur autonomisation économique et le développement de leurs compétences sont des aspects essentiels d'une croissance durable et inclusive.

Les principales parties prenantes à la promotion de l'autonomisation et des droits des femmes en matière de travail décent doivent refléter les différentes situations et priorités dans les pays du Sud et du Nord. Si les défis associés à la garantie d'un travail décent sont considérables dans les deux contextes, la Coalition d'action doit identifier les dimensions, les domaines et les effets de ces défis de manière nuancée afin d'élaborer un programme d'action pertinent et percutant.

Dans les pays du Sud, la majorité des femmes qui travaillent font partie de l'économie informelle. On y trouve notamment les travailleuses journalières, les productrices rurales, les horticultrices, les petites commerçantes, les vendeuses de rue, les travailleuses à domicile ou dans de petits magasins, les travailleuses de l'industrie manufacturière, les employées de maison et les professionnelles de la garde d'enfants, les prestataires de services et les fournisseuses de nourriture (esthéticiennes, femmes exerçant une activité de traiteur, marchandes ambulantes de fruits et légumes) et les recycleuses de déchets. Les entrepreneures du secteur informel sont également très répandues dans les économies rurales et urbaines des pays du Sud et sont souvent reliées par des associations et des réseaux d'entraide mutuelle tels que les coopératives (productrices/producteurs ruraux, agricultrices/agriculteurs, artisanes/artisans et groupes de produits) ainsi que les associations d'épargne, de crédit et de commerce. Ces groupes sont bien reconnus par les services gouvernementaux de vulgarisation et les départements des petites entreprises, les banques et une série de secteurs qui entretiennent des relations d'approvisionnement avec eux.

Dans tous ces efforts, il est essentiel d'adopter une approche intersectionnelle, car les identités croisées des femmes déterminent de manière significative le niveau de discrimination, de désavantage et d'oppression auquel elles sont confrontées dans l'accès à un travail rémunéré et décent, aux marchés et aux ressources. Les expériences des femmes en matière d'inégalité économique sont profondément ancrées dans des questions telles que la race, l'appartenance ethnique, la caste, la classe, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, le statut migratoire et bien d'autres facteurs. Ces systèmes de stratification sociale et économique ont un impact sur toutes les femmes et les filles.



ACTION MONDIALE POUR UN TRAVAIL DÉCENT

La Coalition d'action pour la justice et les droits économiques continuera à travailler afin d'accélérer les progrès relatifs au programme pour un travail décent en appliquant une approche globale multipartite afin de **créer l'égalité des chances pour les femmes et les filles et d'améliorer la qualité du travail pour les femmes en garantissant un travail décent dans les économies formelle et informelle tout en préparant les filles de manière adéquate au monde du travail.** En particulier, la Coalition d'action mènera une action concertée pour **créer un environnement juridique et politique inclusif et favorable, et mobiliser les femmes afin de développer le travail décent dans les économies formelle et informelle.** Il s'agit de réduire le nombre de travailleuses vivant dans la pauvreté d'ici 2026 de 17 millions, comme recommandé, et de diminuer de moitié l'écart en matière de participation au marché du travail entre les femmes et les hommes dans leur période de vie la plus productive⁷⁶ et ayant des enfants en bas âge, ce qui permettra à 84 millions de femmes supplémentaires d'intégrer le marché du travail.

TACTIQUES

Les « tactiques » sont des stratégies d'action définies qui s'appuient sur des données probantes et des expériences concernant ce qui est le plus efficace pour favoriser le changement. Les tactiques contiennent souvent des cibles, ou des objectifs, grâce auxquels la Coalition d'action pour la justice et les droits économiques mesurera son impact et ses progrès collectifs. Leur réussite nécessite une mise en œuvre impliquant toutes les parties prenantes : les gouvernements, le secteur privé, la société civile et les organisations communautaires, le système des Nations Unies, ainsi que les femmes, les hommes, les filles et les garçons à titre individuel.

Chaque tactique comprend une liste d'engagements exemplaires des parties prenantes. Les engagements font partie intégrante des Coalitions d'action et sont

essentiels pour accélérer les investissements et la mise en œuvre des tactiques visant à faire progresser considérablement l'égalité des sexes. Les engagements suggérés sont destinés à servir d'inspiration et à fournir aux parties prenantes des exemples d'engagements solides. Ils ne sont donnés qu'à titre d'exemple et les dirigeants/dirigeantes ainsi que les porteurs/porteuses d'engagement de la Coalition d'action pour la justice et les droits économiques n'ont pas l'obligation de les respecter.

L'approche visant à favoriser un travail et des conditions de travail décentes pour les femmes comporte cinq composantes, qui ont été formulées en cinq tactiques dans les domaines de la législation et de la politique, de la prestation de services, du changement de normes, du financement et de l'éducation, comme suit :



TACTIQUE #1 : LOIS ET POLITIQUES

1

Supprimer la législation et les politiques discriminatoires fondées sur le genre, lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail et mettre en place des actions positives équitables du point de vue du genre, afin d'accroître de manière mesurable l'accès des femmes au travail décent, aux moyens de subsistance économiques et aux possibilités d'entrepreneuriat, y compris pour celles qui risquent d'être exclues.

Engagements suggérés des parties prenantes

1. Garantir l'égalité des droits et des chances des femmes en matière de travail décent dans le droit du travail, les politiques et les pratiques pour assurer l'accès et le maintien dans l'emploi, l'égalité salariale pour un travail de valeur égale et l'accès à la protection sociale, y compris en temps de crise.
2. Engagement collectif conjoint avec la Coalition d'action contre la violence fondée sur le genre : Prévenir et éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le genre à l'égard des femmes dans toute leur diversité dans le monde du travail, grâce à une approche inclusive, intégrée et propre à transformer la dynamique femmes-hommes dans les secteurs privé et public, dans les économies formelle et informelle, et dans les zones urbaines ou rurales. Cela peut se faire par le biais d'un ou plusieurs des moyens suivants : i) plaider pour la ratification et la mise en œuvre de la Convention n° 190 de l'OIT ; ii) ratification de la Convention n° 190 de l'OIT et sa mise en œuvre effective conformément à la Recommandation n° 206 de l'OIT ; iii) adoption et mise en œuvre de politiques et de programmes relatifs au travail et propres à transformer la dynamique femmes-hommes, conformément aux dispositions de la C190 et de la R206 de l'OIT ; iv) création d'environnements de travail sûrs et sains qui reconnaissent le droit de chaque personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.
3. Créer un environnement juridique et politique qui facilite une transition juste et tenant compte des questions de genre vers une économie verte et l'accès équitable des femmes aux nouvelles opportunités d'emplois verts (synergie avec la Coalition d'action pour une justice climatique féministe).
4. Garantir l'accès des femmes à des emplois décents non traditionnels avec des salaires et des conditions de travail décents, et des débouchés commerciaux, ainsi qu'à des procédures d'examen des plaintes simples et réactives permettant aux femmes de signaler et de remédier à des comportements inappropriés sur les lieux de travail formels et informels.

5. Promouvoir une législation qui protège les filles du travail des enfants, et les femmes et les filles de l'exploitation ainsi que de la violence et du harcèlement sexuels et fondés sur le genre.
6. Favoriser les opportunités d'entrepreneuriat et les débouchés commerciaux pour les entreprises détenues par des femmes et dirigées par des femmes, notamment par le biais de :
 - a) L'établissement et/ou la promotion de l'augmentation des marchés publics et des entreprises pour les sociétés détenues par des femmes (par exemple, des quotas d'au moins 15 %, en vue de la réalisation progressive d'un objectif de 30 %) et des processus de certification qui leur offrent un travail décent et de meilleurs débouchés commerciaux.
 - b) La mise en place de politiques d'entreprise propres à transformer la dynamique femmes-hommes et de liens avec le marché afin d'impliquer les travailleuses indépendantes et les entreprises dirigées par des femmes, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle.
7. Concevoir, mettre en œuvre et poursuivre des politiques et une législation propres à transformer la dynamique femmes-hommes et fondées sur des données probantes pour un commerce transformateur.
8. Promulguer des lois, mettre en œuvre des politiques et s'engager dans le dialogue social et la négociation collective pour garantir un travail décent aux femmes dans tous les secteurs. Cela comprend des solutions telles qu'un salaire minimum décent ; une protection sociale universelle, complète et durable, propre à transformer la dynamique femmes-hommes ; des conditions de travail décentes, non discriminatoires et tenant compte des questions de genre, y compris des limites maximales au temps de travail et un travail sûr et sain ; ainsi qu'un devoir de diligence en matière de droits humains et une responsabilité dans les fonctions institutionnelles.
9. Aligner le droit national du travail sur les normes internationales pertinentes et les normes internationales du travail de l'OIT, et mobiliser les acteurs non étatiques pour promouvoir la ratification des normes de l'OIT et leur mise en œuvre effective, y compris la mise en œuvre des Recommandations 202 et 204 de l'OIT.
10. Promulguer des lois, mettre en œuvre des politiques et engager un dialogue social pour augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration dans le monde entier afin de garantir une représentation égale dans les instances dirigeantes.

TACTIQUE #2 : PRESTATION DE SERVICES

2

Renforcer les capacités des groupes et organisations de femmes à forger et défendre le programme pour un travail décent, améliorer leur sécurité économique et sociale et approuver les droits des travailleuses à définir des normes de travail et d'emploi et à s'organiser collectivement pour y parvenir.

Engagements suggérés des parties prenantes

1. Garantir les droits humains fondamentaux des femmes à la liberté d'association et à la négociation collective pour toutes les travailleuses, conformément aux Conventions n° 87 et 98 de l'OIT.
2. Créer des débouchés commerciaux et mettre en place des politiques d'entreprise tenant compte des questions de genre pour les sociétés détenues par des femmes et dirigées par des femmes ainsi que les coopératives d'entreprises de femmes qui favorisent le commerce transfrontalier et encouragent la participation et le leadership des femmes au sein des coopératives d'entreprises, des organisations de producteurs/productrices et des groupes d'entraide.
3. Fournir un financement et un soutien technique adéquats pour favoriser la compétitivité et l'accès des entreprises détenues par des femmes aux marchés mondiaux et nationaux ainsi qu'aux chaînes de valeur, notamment par le biais du renforcement des capacités et des compétences en matière d'entrepreneuriat.
4. Promouvoir la représentation, la participation et le leadership des femmes dans les syndicats et sur le lieu de travail dans tous les secteurs.
5. Développer, promouvoir et faire campagne pour soutenir les travailleuses indépendantes informelles et les microentreprises dirigées par des femmes afin de compenser les pertes de revenus et de salaires en cas de chocs économiques tels que la pandémie de COVID-19.
6. Mobiliser les acteurs locaux pour accroître les possibilités d'emploi et les débouchés commerciaux ainsi que les filets de sécurité pour les femmes dans l'économie informelle.
7. Intégrer des incitations publiques et des programmes d'investissement pour les travailleuses et travailleurs informels, y compris les fabricantes, transformatrices et productrices agricoles, dans les chaînes de valeur, les processus de certification et les opportunités d'appels d'offres et de passation des marchés qui leur offrent un travail décent, un meilleur accès au marché et de meilleures rémunérations.

TACTIQUE #3 : CHANGEMENT DES NORMES

3

Promouvoir des normes, des attitudes et des pratiques propres à transformer la dynamique femmes-hommes en renforçant les pratiques des entreprises et du secteur public afin d'accroître le travail décent pour les femmes et assurer leur voix, leur représentation et leur leadership.

Engagements suggérés des parties prenantes

1. Éliminer les barrières et les stéréotypes fondés sur le genre au sein des entreprises et garantir des opportunités de travail décent pour les travailleuses et les entrepreneures en mobilisant les gouvernements, les syndicats, les employeuses et les employeurs (y compris le secteur privé) ainsi que les organisations de femmes pour les femmes.
2. Promouvoir des normes, des attitudes et des pratiques propres à transformer la dynamique femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et dans le monde du travail afin d'améliorer le maintien des femmes au travail.
3. Assurer la participation et le leadership des femmes dans les petites et moyennes entreprises locales, les coopératives d'entreprises, les organisations de producteurs et productrices, les groupes d'entraide et les syndicats.
4. Travailler avec le secteur privé pour lever les obstacles à la participation et à la représentation des femmes à tous les niveaux de la chaîne de valeur.

TACTIQUE #4 : FINANCEMENT

4

Augmenter le financement pour la création d'emplois décents ainsi que pour des infrastructures et des services de travail décent pour les travailleuses des économies formelle et informelle, y compris les femmes risquant d'être exclues.

Engagements suggérés des parties prenantes

1. Mobiliser les acteurs locaux pour augmenter les emplois décents, les débouchés commerciaux et l'accès à la protection sociale pour les femmes dans l'économie informelle.
2. Inviter les États membres à promouvoir et à créer un travail décent pour les femmes et, le cas échéant, leur permettre de passer de l'économie informelle à l'économie formelle, conformément à la Recommandation 204 de l'OIT, tout en améliorant les conditions des femmes qui ont peu de chances de quitter l'économie informelle au cours de leur vie.
3. Promouvoir l'investissement dans une protection sociale globale et dans des infrastructures de transport, de logement, d'électricité, d'eau et d'assainissement abordables, fiables et de qualité, en allouant des budgets d'infrastructure publique suffisants aux infrastructures du marché dans les communautés rurales.
4. Orienter les ressources publiques vers des infrastructures de soins et d'assainissement sûres, réalisables, tenant compte des questions de genre et adaptées à l'âge dans les lieux publics afin de promouvoir le travail et l'entrepreneuriat des femmes.
5. Intégrer des incitations publiques et des programmes d'investissement pour les femmes dans l'économie informelle, y compris les fabricantes, les transformatrices et les productrices agricoles, qui leur offrent un travail décent, un meilleur accès au marché et de meilleurs revenus.
6. Augmenter le financement public et des sociétés en vue développer les capacités des travailleuses de les former en cours d'emploi.
7. Fournir des ressources et des financements directs à des secteurs spécifiques, notamment l'alimentation, l'agriculture et les énergies renouvelables, ainsi qu'à tous les domaines dans lesquels les femmes peuvent favoriser des opportunités de travail décent.
8. Le secteur privé s'engage en faveur de la garantie d'un travail décent et de la mise en œuvre des cinq politiques clés définies par l'initiative « Five for 5 » de la Fondation des Nations Unies.⁷⁷
9. Investir dans la sécurisation de marchés et de sites de vente sûrs et centraux qui accueillent les productrices, les femmes prestataires de services et les commerçantes, et veiller à ce que les infrastructures locales de soins, d'assainissement et de stockage soient à leur disposition.

TACTIQUE #5 : ÉDUCATION

5

Augmenter les investissements et promouvoir un enseignement public de qualité pour toutes les filles et les jeunes femmes, ainsi que la formation professionnelle afin d'améliorer les compétences essentielles pour les métiers d'avenir, en gardant à l'esprit les besoins spécifiques de celles en situation de vulnérabilité.

Engagements suggérés des parties prenantes

1. Développer le financement public pour des systèmes éducatifs publics nationaux de qualité, inclusifs et tenant compte des questions de genre qui répondent aux préférences des jeunes femmes et des filles afin de les préparer à travailler dans des secteurs non traditionnels.
2. Créer des programmes d'incitation pour les jeunes femmes et les filles afin qu'elles accèdent à l'enseignement primaire et secondaire et qu'elles passent d'un cycle à l'autre, qu'elles entreprennent des études supérieures et une formation professionnelle ou qu'elles effectuent des stages en entreprise.
3. Faciliter la transition de l'éducation et de la formation au travail, en mettant l'accent sur l'intégration efficace des jeunes femmes et des femmes issues de groupes défavorisés dans le monde du travail.

NOTES DE FIN DE DOCUMENT

1. La Structure de direction de la Coalition d'action pour la justice et les droits économiques est composée de 17 entités : les organisations dirigées par des jeunes : Amis Cameroun (Cameroun) et Anyar (Panama) ; les organisations de la société civile : le Réseau des femmes africaines pour le développement et la communication (FEMNET), CARE International, la Commission Huairou, la Confédération syndicale internationale et le Groupe de travail des femmes sur le financement du développement ; les gouvernements : Allemagne, Mexique, Afrique du Sud, Espagne et Suède ; les organisations philanthropiques : la Fondation Bill & Melinda Gates ; le secteur privé : PayPal ; et les organisations internationales : l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation internationale du Travail (OIT) et le Fonds d'équipement des Nations Unies (FENU).

2. ONU Femmes. 2020. Égalité des sexes : le point sur les droits des femmes 25 ans après Beijing. New York : ONU Femmes.

3. Organisation internationale du Travail (OIT). 2018. Femmes et hommes dans l'économie informelle : un panorama statistique. Troisième édition. Genève : Bureau international du Travail.

4. ONU Femmes. 2021. Au-delà du COVID-19 : un plan féministe de durabilité et de justice sociale. New York : ONU Femmes ; Kimberlé Crenshaw. 1989. « Démarginaliser l'intersection de la race et du sexe : une critique féministe noire du droit antidiscriminatoire, de la théorie féministe et des politiques de l'antiracisme. » University of Chicago Legal Forum, numéro 1, article 8 : 139-167.

5. Just Associates. 2019. « Women Radically Transforming a World in Crisis ». <https://justassociates.org/women-transforming-crisis/> ; ONU Femmes. 2020. « Sept forces motrices et recommandations ». <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-01/hlp-wee-report-2016-09-call-to-action-overview-fr.pdf>

6. OIT. 2022. Emploi et questions sociales dans le monde. Tendances 2022. Genève : Bureau international du Travail.

7. ONU Femmes. 2021 ; James Heintz, Silke Staab et Laura Turquet. 2021. « Don't Let Another Crisis Go to Waste: The COVID-19 Pandemic and the Imperative for a Paradigm Shift. » Feminist Economics 27(1-2) : 470-485.

8. Ibid.

9. Elissa Braunstein. 2021. « Gender and the Future of Industrialization in a Post-Pandemic World ». Série de documents de travail de l'ONUDI sur le développement industriel inclusif et durable, document de travail 10/2021.

10. Données calculées à partir des estimations modélisées par ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org>, site Internet consulté le 6 juin 2022.

11. Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes du Secrétaire général des Nations Unies. 2016. Ne laisser personne pour compte. Un appel à l'action en vue de l'égalité des genres et de l'autonomisation économique des femmes. <https://www2.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-report-2016-09-call-to-action-en.pdf?la=en&vs=1028>

12. Fondé sur les moyennes régionales pour les données modélisées par l'OIT en 2019 de la base de données des indicateurs du développement mondial, consultée le 1^{er} août 2022.

13. OIT. 2018. Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent.

14. ONU Femmes. 2018. Traduire les promesses en actions : l'égalité des sexes dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030. <https://knowledge.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

15. OIT. 2018. Femmes et hommes dans l'économie informelle : un panorama statistique. Troisième édition.

16. Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation (WIEGO), « Links with Poverty ». <https://www.wiego.org/informal-economy/poverty-growth-linkages/links-poverty>

17. ONU Femmes. 2022. « Poverty deepens for women and girls, according to latest projections. » Research Highlight. Gender and COVID-19. <https://data.unwomen.org/features/poverty-deepens-women-and-girls-according-latest-projections>

18. OIT. « Travail décent ». <https://www.ilo.org/fr/themes-0/travail-decent> ; la Convention 190 de la Conférence internationale du travail, wcms_711570.pdf, et la Recommandation 206, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711575.pdf ont été adoptées en 2019.

19. OIT. 2020. Emploi et questions sociales dans le monde : Tendances 2020.

20. OIT. 2021. Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques : progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

21. Diane Elson et Anuradha Seth (eds.). 2019. Gender Equality and Inclusive Growth: Economic Policies to Achieve Sustainable Development. New York : ONU Femmes ; Fonds monétaire international (FMI). 2018. Pursuing Women's Economic Empowerment. <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/05/31/pp053118pursuing-womens-economic-empowerment>

22. Ines Smyth et Caroline Sweetman. 2015. « Introduction: Gender and Resilience. » Gender & Development 23(3) : 405-414.

23. ONU Femmes. 2022. « Faits et chiffres : l'autonomisation économique ». <https://www.unwomen.org/fr/notre-travail/autonomisation-economique/faits-et-chiffres>

24. Ibid. ; Agence des États-Unis pour le développement international (USAID). 2021. « Engendering Industries: Developing a Business Case for Gender Equality ». <https://www.usaid.gov/engendering-industries/gender-equality-guides/business-case>

25. ONU Femmes. 2015. Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016. New York : ONU Femmes.

26. OIT. 2019. Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes : un meilleur avenir du travail pour tous. Genève : Bureau international du Travail.

27. Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies. 2022. La Division des objectifs de développement durable. <https://sdgs.un.org> ; OIT. 2012. Recommandation (n° 202) concernant les socles de protection sociale. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524

28. Pour plus d'informations sur l'EPIIC, voir le site Internet suivant : <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/the-coalition>

29. 15 pays ont ratifié la C190 au 8 juin 2022. Pour obtenir la liste la plus récente, consulter l'OIT (2021). Ratifications de la C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

30. Global Entrepreneurship Monitor. 2021. Women's Entrepreneurship 2020/21. Thriving Through Crisis. Londres : Global Entrepreneurship Research Association.

31. Ibid.

32. Eyerusalem Siba. 2019. « Empowering women entrepreneurs in developing countries. Why current programs fall short. » Initiative pour la croissance en Afrique de la Brookings. Document de politique générale. Février. <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/02/Empowering-women-entrepreneurs-in-developing-countries-190215.pdf>

33. Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan et Cassandra Waters. 2016. « Transforming Women's Work: Policies for An Inclusive Economic Agenda. » Fédération américaine du travail (AFL) et du Congrès des organisations industrielles (CIO), et le Center for Women's Global Leadership, à la Rutgers University. Mars. https://aflcio.org/sites/default/files/2017-031648_TransformingWomenWork_elec.pdf ; Abigail Hunt, Emma Samman, Sherry Tapfuma ; Grace Mwaura et Rhoda Omenya. 2019. Women in the gig economy: Paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa. Rapport de l'ODI. Novembre. Londres : Overseas Development Institute (ODI) ; Abigail Hunt et Emma Samman. 2019. Gender and the gig economy: Critical steps for evidence-based policy. Document de travail 546 de l'ODI. Janvier. <https://cdn.odi.org/media/documents/12586.pdf>

34. ONU. 1979. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> ; Nations Unies. 1948. Déclaration universelle des droits de l'homme. <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights> ; Nations Unies. 1966. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights> ; OIT. Conventions et Recommandations, 2020. <https://www.ilo.org/fr/normes-internationales-du-travail/conventions-protocoles-et-recommandations>

35. OCDE. 2014. G20 Leaders' Communiqué, Brisbane Summit, 15-16 November 2014. <https://www.mofa.go.jp/files/000059841.pdf> ; Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes du Secrétaire général des Nations Unies. 2016. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/01/hlp-wee-reports-and-toolkits#:~:text=The%20UN%20Secretary%20General's%20High,implementing%20the%2030%20Agenda%20for>

36. PNUD et Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. 2019. Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights. <https://www.undp.org/publications/gender-dimensions-guiding-principles-business-and-human-rights> ; OCDE. 2018. Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises. <https://mneguidelines.oecd.org/duediligence/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct-FR.pdf>

37. OIT. 2019. C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, article 2. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

38. Shahra Razavi, Camila Arza, Elissa Braunstein, Sarah Cook et Kristine Goulding. 2012. « Gendered Impacts of Globalization: Employment and Social Protection ». Document de recherche de l'UNRISD 2012-3 ; ONU Femmes. 2015. Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016. New York : ONU Femmes.

39. Elissa Braunstein. 2012. Neoliberal Development Macroeconomics: A Consideration of its Gendered Employment Effects. Document de recherche 2012-1 de l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD).

40. Elissa Braunstein. 2019. « Gender-Inclusive Industrialization for Growth and Development in the Context of Globalization », de Diane Elson et Anuradha Seth (eds.) dans la publication « Gender Equality and Inclusive Growth: Economic Policies to Achieve Sustainable Development. » New York : ONU Femmes: 76-106 ; CNUCED. 2016. Rapport sur le commerce et le développement 2016. Une transformation structurelle pour une croissance inclusive et durable. Genève : CNUCED.

41. Diska Arora, Elissa Braunstein et Stephanie Seguino. 2021. A Macro-Micro Analysis Of Gender Segregation And Job Quality In Latin America. Document de travail 2021/86 Helsinki de WIDER : UNU-WIDER ; Mary Borrowman et Stephan Klasen. 2020. « Drivers of Gendered Sectoral and Occupational Segregation in Developing Countries ». Feminist Economics 26(2) : 62-94.
42. Arora et al. 2021 ; Stephanie Seguino et Elissa Braunstein. 2019. « The Costs of Exclusion: Gender job segregation, structural change and the labour share of income. » Development and Change 50(4) : 976-1008 ; David Kucera et Sheba Tejani. 2014. « Feminization, Defeminization and Structural Change in Manufacturing ». World Development 64 : 569-582.
43. Banque mondiale. 2019. Rapport sur le développement dans le monde, 2019. Le travail en mutation. Washington, DC : Banque mondiale.
44. CNUCED. 2017. Rapport sur le commerce et le développement 2017. Au-delà de l'austérité : vers une nouvelle donne mondiale. Genève : CNUCED.
45. OIT. 2018. Femmes et hommes dans l'économie informelle : un panorama statistique. Troisième édition. Genève : Bureau international du Travail.
46. UNESCO. 2021. Rapport de l'UNESCO sur la science : une course contre la montre pour un meilleur développement. Paris : UNESCO ; Elissa Braunstein. 2021. « Gender and the Future of Industrialization in a Post-Pandemic World ». ONUDI.
47. OIT. 2018. Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent. Genève : Bureau international du Travail ; Gaëlle Ferrant, Luca Maria Pesando et Keiko Nowacka. 2014. « Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes ». Centre de développement de l'OCDE. Décembre. <https://www.oecd.org/fr/about/directorates/development-centre.html>
48. Stephanie Seguino et Elissa Braunstein. 2019. « The Costs of Exclusion: Gender job segregation, structural change and the labour share of income. » Development and Change 50(4) : 976-1008.
49. OIT. 2018. Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent. Genève : Bureau international du Travail.
50. Ces contraintes ont été reconnues dans les Conventions de l'OIT anti-discrimination n° 156 sur les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981, et n° 183 sur la protection de la maternité de 2000.
51. Banque mondiale. 2020. Les femmes, l'entreprise et le droit 2020. Washington, DC : La Banque mondiale. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/c745d267-0e79-5487-9992-b1df3b65bb9a/content>
52. OCDE. 2019. Rapport mondial SIGI 2019. Transforming Challenges into Opportunities. <https://doi.org/10.1787/bc56d212-en>
53. Ibid.
54. OCDE. 2021. « Financing women's economic empowerment ». Réseau sur l'égalité des genres (Gendernet) du CAD de l'OCDE. <https://www.oecd.org/fr/themes/genre-et-developpement.html>
55. FMI. 2022. World Economic Outlook. War Sets Back Global Recovery. Washington, DC : FMI. Avril.
56. ONU Femmes. 2020. Note de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes et les filles 9 avril. <https://digitallibrary.un.org/record/3856948?v=pdf>
57. OIT. 2022A. Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. 9^e édition 23 mai 2022. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/briefingnote/wcms_845855.pdf
58. OCDE. 2021. « Caregiving in crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19. » 13 décembre. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/12/caregiving-in-crisis-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-during-covid-19_85044948/3555d164-en.pdf/
59. ONU Femmes. 2021. Women and Girls Left Behind: Glaring Gaps in Pandemic Responses. New York : ONU Femmes. <https://data.unwomen.org/publications/women-and-girls-left-behind-glaring-gaps-pandemic-responses>
60. OIT. 2022. Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. 9^e édition 23 mai 2022
61. Ibid ; données sur les ratios d'emploi calculées à partir des estimations modélisées par ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/fr/>, site Internet consulté le 6 juin 2022.
62. Ibid.
63. OIT. 2018. Femmes et hommes dans l'économie informelle : un panorama statistique. Troisième édition.
64. OIT. 2022. Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. 9^e édition 23 mai 2022
65. Ibid.
66. Martha Chen, Erofil Grapsa, Ghida Ismail, Mike Rogan et Marcela Valdivia avec Laura Alters, Jenna Harvey, Ana Carolina Ogando, Sarah Orleans Reed et Sally Roeber. 2021. « COVID-19 and Informal Work: Distinct Pathways of Impact and Recovery in Cities Around the World. » Document de travail n° 42 de WIEGO.
67. Mathieu Boniol, Michelle McIsaac, Lihui Xu, Tana Wuliji, Khassoum Diallo et Jim Campbell. 2019. Équité femmes-hommes parmi les personnels de santé : une analyse de 104 pays. N° WHO/HIS/HWF/Gender/WP1/2019.1. World Health Organization. « Équité femmes-hommes parmi les personnels de santé : une analyse de 104 pays ». <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/311385/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-fre.pdf?sequence=1>
68. OIT. 2022. « Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail : première enquête mondiale ». Genève : OIT.
69. ONU Femmes. 2021. Mesurer la pandémie de l'ombre : la violence à l'égard des femmes pendant la pandémie de COVID-19.
70. Ibid. Des évaluations rapides sur l'égalité des sexes ont été menées dans 13 pays de toutes les régions.
71. ONU Femmes. 2021. Women and Girls Left Behind. Glaring Gaps in Pandemic Responses. New York : ONU Femmes. <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>
72. Forum des migrants en Asie. 2013. « Social Protection for Low-Skilled Migrant Workers and their Families ». Note d'orientation n° 7. <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/137/PB7.pdf>
73. ONU Femmes. 2020. « Addressing the Impacts of the COVID-19 Pandemic on Women Migrant Workers ». Note d'orientation. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/guidance-note-addressing-the-impacts-of-the-covid-19-pandemic-on-women-migrant-workers>
74. OCDE. 2019. Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries. Paris : Publication de l'OCDE. <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en>
75. Florence Bonnet, Françoise Carré, Martha Chen et Joann Vanek. 2021. Home-based Workers in the World: A Statistical Profile. Note statistique n° 27 de WIEGO. Janvier. https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/WIEGO_Statistical_Brief_N27_HBW_Global.pdf
76. Les travailleuses et travailleurs dans leur période de vie la plus productive sont celles et ceux qui ont entre 25 et 54 ans.
77. Pour plus d'informations sur l'initiative Five for 5, voir : <https://unfoundation.org/what-we-do/issues/girls-and-women/private-sector-action-for-sdg-5-five-for-5/>

COALITION D'ACTION

POUR LA JUSTICE
ET LES DROITS
ÉCONOMIQUES

#ÉGALITÉONAGIT

2 ACCROÎTRE LE TRAVAIL DÉCENT ET L'EMPLOI DE
QUALITÉ DANS L'ÉCONOMIE FORMELLE ET INFORMELLE