



► NOTE DE SYNTHÈSE

Juillet 2021

Bâtir un avenir plus équitable: les droits des femmes au travail et en milieu de travail au cœur de la reprise post-COVID

Plus d'un an et demi après le début de la pandémie de COVID-19, la situation de l'égalité de genre dans le monde du travail s'est dégradée. Les femmes ont été touchées de manière disproportionnée par les suppressions d'emplois et les pertes de revenus, notamment en raison de leur surreprésentation dans les secteurs qui ont le plus souffert de la crise; bon nombre d'entre elles continuent à travailler en première ligne et participent activement au fonctionnement continu des systèmes de soins, de l'économie et de la société, souvent tout en effectuant la plupart des tâches de soins non rémunérées. Tous ces facteurs soulignent la nécessité de prendre en compte la dimension de genre lors de la reprise, afin de tenir l'engagement pris à cet égard, à savoir «bâtir un avenir plus équitable».

Cette note d'orientation offre un aperçu de la situation des femmes sur le marché du travail après plus d'un an de COVID-19, et confirme que les femmes ont enregistré un net recul sur le marché de l'emploi, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, avec des écarts régionaux substantiels toutefois. Elle présente un instantané des mesures employées par les gouvernements (application des mécanismes existants et nouveaux dispositifs) pour atténuer les effets de la pandémie sur l'emploi et les revenus, tout en soulignant qu'elles sont déjà défavorables aux femmes. Enfin, la note préconise l'adoption de politiques tenant compte du genre, afin de placer les droits des femmes au travail et en milieu de travail au cœur de la reprise post-COVID.

► Partie I: Le travail des femmes durant la crise de la COVID-19

COVID-19 et marché mondial du travail: un impact différencié selon le genre

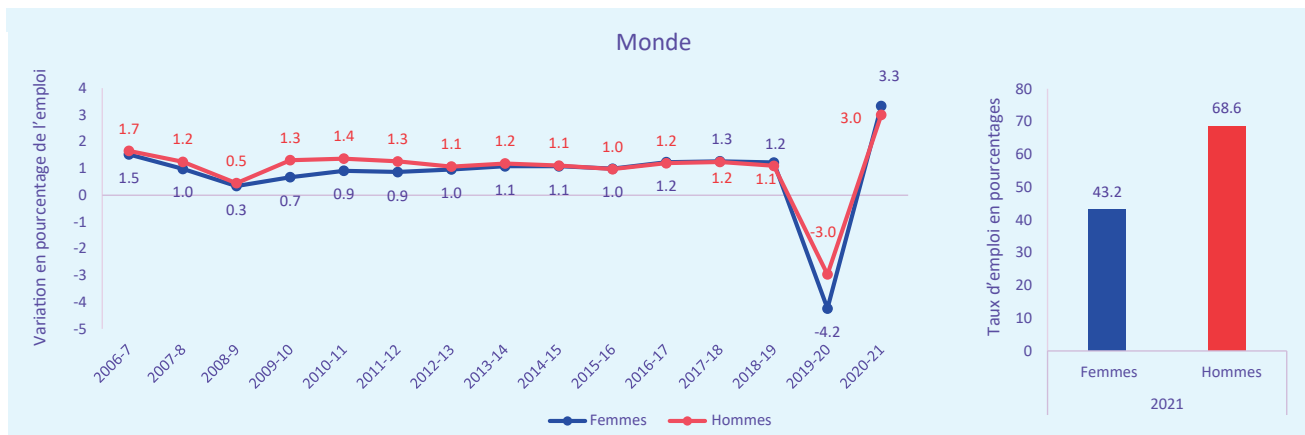
Au niveau mondial, les femmes ont été touchées de manière disproportionnée par les suppressions d'emplois: la pandémie a détruit 4,2 pour cent des

emplois féminins, mais seulement 3 pour cent des emplois masculins

La crise économique provoquée par la pandémie de COVID-19 a entraîné un nombre sans précédent de suppressions d'emplois pour les hommes comme pour les femmes. La Figure 1 montre que le recul de l'emploi a été plus prononcé entre 2019 et 2020 que pendant la Grande récession¹ tant pour les femmes que pour les hommes. Cela s'explique en grande partie par l'impact des périodes de confinement sur les secteurs touchés, notamment secondaire et tertiaire, où les femmes sont surreprésentées et occupent souvent des emplois informels. Les disparités de genre persistantes en ce qui concerne le temps consacré aux activités de soins non rémunérées, l'accès limité à la protection sociale et la recrudescence de la violence et du harcèlement ont également compliqué le maintien des femmes

¹ La crise de 2008-09.

Figure 1. Evolution de l'emploi selon le genre (%), 2006-21; taux d'emploi 2021



Source: calculs du BIT, basés sur ILOSTAT; modélisations estimées du BIT.

dans l'emploi, par rapport aux hommes². À l'échelon mondial, l'emploi des femmes a reculé de 4,2 pour cent entre 2019 et 2020 (soit une baisse de 54 millions d'emplois), par comparaison à 3 pour cent pour les hommes (soit une baisse de 60 millions d'emplois)³.

... et en 2021, le nombre de femmes occupant un emploi restera inférieur de 13 millions à son niveau de 2019, tandis que le niveau d'emploi des hommes aura rattrapé celui de 2019

Les prévisions du BIT montrent qu'à l'échelle mondiale, l'emploi des femmes devrait augmenter de 3,3 pour cent en 2021 par rapport aux niveaux de l'année 2020, soit 41 millions; les chiffres correspondants pour les hommes s'établissent à 3 pour cent, soit 59 millions. Même si le taux de croissance de l'emploi des femmes prévu en 2021 dépasse celui des hommes, il sera néanmoins insuffisant pour ramener les femmes aux niveaux d'emploi pré-COVID, en raison des pertes d'emploi plus importantes qu'elles ont subies en 2020 (-4,2 %). À l'échelon mondial, en 2021, le nombre de femmes actives occupant un emploi devrait être inférieur de 13 millions à celui de 2019, tandis que le chiffre correspondant pour les hommes devrait être sensiblement le même qu'en 2019. En 2021, le nombre d'emplois occupés par des femmes et des hommes devrait atteindre 1 270 et 2 019 millions, respectivement. En 2021, seulement 43,2 pour cent des femmes en âge de travailler dans le monde auront un emploi, par rapport à 68,6 pour cent des hommes ayant le même statut. Exprimé autrement, en 2021, les femmes auront encore 25,4 pour cent moins de chances d'avoir un emploi que les hommes.

Tendances régionales de l'emploi

Dans les Amériques, le taux d'emploi des femmes a reculé de 9,4 pour cent à cause de la pandémie, soit la baisse la plus importante de toutes les régions

Comme il ressort de la Figure 2, les Amériques sont la région qui a connu le plus fort recul des taux d'emploi des femmes à cause de la pandémie. Entre 2019 et 2020, les taux d'emploi des femmes et des hommes y ont baissé de 9,4 et 7 pour cent, respectivement. S'agissant des femmes, cette baisse a effacé les avancées réalisées pendant les 15 dernières années grâce à plusieurs facteurs: un meilleur accès à l'enseignement; l'augmentation du nombre d'emplois formels dans le secteur tertiaire; la migration des campagnes vers les villes; et la baisse des taux de fécondité⁴. Selon les estimations du BIT, en 2021, les ratios régionaux emploi/population s'établiront à 46,8 et 66,2 pour cent, respectivement, pour les femmes et les hommes. Ces données augurent mal pour les femmes de la région, l'emploi n'augmentant pas suffisamment pour retrouver les niveaux pré-COVID.

Dans les États arabes, malgré une situation favorable pour les femmes en 2021, la tendance se maintient: elles auront cinq fois moins de chances d'occuper un emploi que les hommes

La deuxième plus forte baisse du nombre de femmes employées a été observée dans les États arabes. Entre 2019 et 2020, les taux d'emploi des femmes et des hommes ont diminué de 4,1 et 1,8 pour cent, respectivement (Figure 2). Toutefois, les perspectives de reprise semblent plus favorables aux femmes puisque leur taux d'emploi devrait progresser de 5,6 pour cent en 2021, mais seulement 3,7 pour cent dans le cas des hommes – résultat des politiques mieux ciblées afin

2 BIT, 2020: Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail, (Genève). BIT, 2018: Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent, (Genève).

3 La section *Le COVID-19 et le marché mondial du travail: un impact différencié selon le genre* présente les nouvelles projections d'emploi du BIT pour 2021, ventilées par genre. La méthodologie de modélisation sous-jacente est expliquée dans l'Annexe méthodologique.

4 BIT, 2019: Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous, (Genève).

de promouvoir l'emploi des femmes⁵. Néanmoins, de profondes disparités de genre subsistent en matière de travail dans la région. Selon le BIT, en 2021, le ratio emploi/population des femmes stagnera à 14,3 pour cent, tandis qu'il atteindra 70,8 pour cent dans le cas des hommes. Durant les 15 dernières années, le ratio emploi/population est resté pratiquement stable dans la région. Ces faibles taux d'emploi féminin sont le résultat de plusieurs facteurs: la rareté des emplois disponibles; la piètre qualité de l'emploi; les attentes sociétales traditionnelles quant au rôle des femmes; et l'instabilité politique récurrente⁶.

En 2021, dans la région Asie-Pacifique, l'emploi des hommes devrait dépasser son niveau d'avant la crise, tandis que celui des femmes restera probablement inférieur à celui de 2019

Dans la région Asie-Pacifique, la pandémie a entraîné une baisse de l'emploi des femmes et des hommes de 3,8 et 2,9 pour cent, respectivement (Figure 2). Le nombre d'hommes employés devrait augmenter de 3 pour cent d'ici à la fin de 2021, ce qui ferait plus que compenser le nombre d'emplois qu'ils ont perdus en 2020, contrairement aux femmes, dont la hausse de l'emploi prévue en 2021 (3,2 %) ne compenserait pas les pertes de 2020, accélérant ainsi la baisse de leur taux d'emploi observée dans la région durant les 15 dernières années: seulement 41,2 pour cent des femmes auraient un emploi en 2021, par rapport à 71,4 pour cent pour les hommes. Plusieurs facteurs expliquent cette tendance lourde de la baisse du taux d'emploi des femmes, notamment: la transition rapide de l'agriculture vers le secteur secondaire; la progression de l'économie formelle inférieure aux prévisions; le manque d'infrastructures et de services de soins à la personne permettant aux femmes de concilier leur travail et leurs responsabilités familiales⁷.

En Europe et en Asie centrale, le taux d'emploi des femmes a chuté de 2,5 pour cent à cause de la pandémie et ne devrait remonter que de 0,6 pour cent en 2021

En Europe et en Asie centrale, pour la deuxième fois pendant les 15 dernières années, la crise a eu de profondes répercussions sur l'emploi. La grande récession de 2008-09 avait considérablement érodé les taux d'emploi des hommes (-2,3 %), mais beaucoup moins touché les femmes, soit une baisse de 0,5 pour cent (Figure 2). En revanche, la crise du COVID-19 a beaucoup plus atteint les femmes que les hommes, soit des reculs de 2,5 et 1,9 pour cent, respectivement. Les prévisions du BIT pour l'année 2021 ne sont pas optimistes, puisque les taux d'emploi des femmes et des hommes en âge de travailler devraient seulement augmenter de 0,6 et 0,4 pour cent,

respectivement. En Europe et en Asie centrale, la pandémie de COVID-19 a interrompu la courbe ascendante du taux d'emploi des femmes observée ces dernières années, qui était due à plusieurs facteurs: l'augmentation du niveau d'instruction des femmes; l'extension du champ d'application de la protection sociale; les fonds consacrés à l'économie du soin et des services à la personne; et la progression de l'emploi à temps partiel⁸. En 2021, les taux d'emploi des femmes et des hommes devraient s'établir à 46 et 60,8 pour cent, respectivement.

En Afrique, la croissance de l'emploi des femmes en 2021 devrait plus que compenser les suppressions d'emploi causées par la pandémie. Toutefois, la qualité de l'emploi et la forte dépendance à l'égard de l'économie informelle restent très préoccupantes

Malgré d'importants déficits du travail décent⁹, de toutes les régions, l'Afrique a connu le plus faible déclin du taux d'emploi des hommes entre 2019 et 2020, soit une baisse de 0,1 pour cent seulement, tandis que le taux d'emploi des femmes reculait de 1,9 pour cent (Figure 2). Les perspectives de relance sont particulièrement prometteuses pour les femmes, dont le taux d'emploi devrait rebondir de 4,7 pour cent entre 2020 et 2021, faisant plus que compenser les pertes d'emplois causées par la pandémie. En conséquence, le taux d'emploi des femmes en Afrique devrait atteindre 48,7 pour cent en 2021, soit le plus élevé de toutes les régions, et celui des hommes 66,2 pour cent. Cependant, un fossé Nord-Sud persiste entre les sous-régions. En Afrique du Nord, seulement 16 pour cent des femmes en âge de travailler devraient occuper un emploi en 2021. Plusieurs facteurs se conjuguent pour pousser les femmes à quitter le monde du travail rémunéré vers 25 ans, âge coïncidant avec celui du mariage: la division genrée des rôles; l'expansion limitée des secteurs secondaire et tertiaire; l'absence de services de soins à la personne¹⁰. Corollairement, le ratio féminin emploi/population en Afrique subsaharienne devrait rester parmi les plus élevés au monde en 2021, soit 57,1 %. Les écarts de genre dans les taux d'emploi, soit 10,4 pour cent, sont faibles par rapport à de nombreuses autres régions. Toutefois, le taux d'emploi plus élevé des femmes dans la région cache souvent des écarts dans la qualité de l'emploi, puisque les femmes sont surreprésentées dans l'économie informelle, notamment l'agriculture, où les tâches familiales non rémunérées s'ajoutent fréquemment au travail rémunéré¹¹. En Afrique, la pandémie a aggravé les mauvaises conditions d'emploi des travailleurs de l'économie informelle, qui ont dû continuer à travailler pendant la crise, se mettant, ainsi que leur famille, en danger. Dans ces conditions, lorsque le genre se superpose à d'autres traits personnels—comme l'appartenance à un groupe ethnique, la

5 Ibid; BIT-OCDE, à paraître: Women at work in G20 countries: Policy action since 2020 (Genève et Paris). BIT-OCDE, 2020: Women at work in G20 countries: Policy action since 2019 (Genève et Paris).

6 BIT, 2019: Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous, (Genève).

7 Ibid.

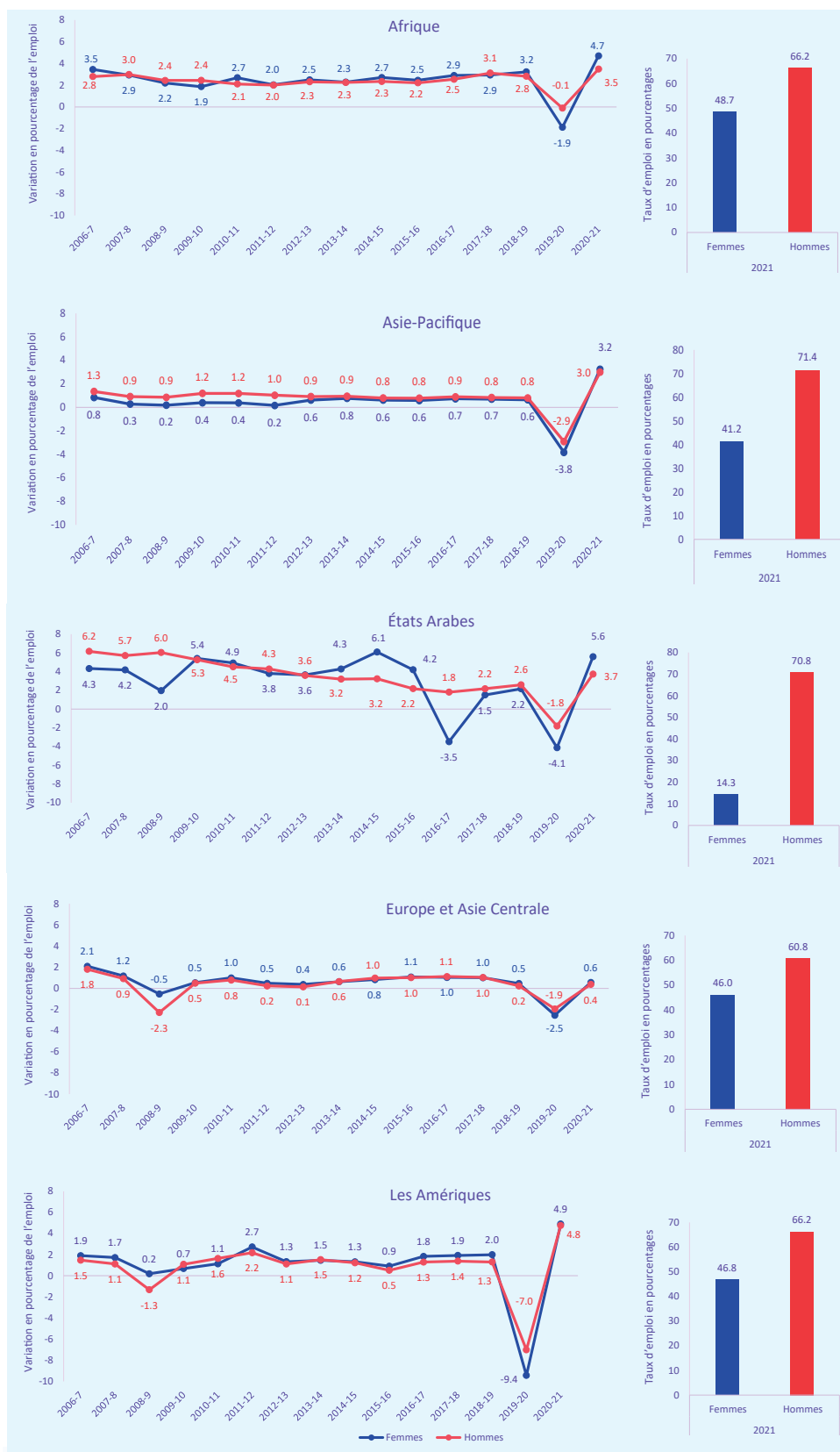
8 Ibid.

9 BIT, 2021: Emploi dans le monde et tendances sociales, (Genève).

10 BIT, 2019: Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous, (Genève).

11 Ibid; BIT. 2018: Les femmes et les hommes dans l'économie informelle: instantané statistique, 3ème éd, (Genève).

Figure 2. Evolution de l'emploi (en %) par région, 2006-2021; taux d'emploi 2021



Source: calculs du BIT, basés sur ILOSTAT; modélisations estimées du BIT.

nationalité, l'âge, le handicap ou le statut VIH – les disparités de genre risquent de se creuser¹².

Qualité de l'emploi: persistance des disparités de genre

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière les profondes disparités de genre en ce qui concerne la qualité de l'emploi, notamment pour les nombreuses femmes travaillant dans les secteurs et professions à prédominance féminine, ainsi que dans l'économie informelle. Avant même la pandémie, les emplois à forte concentration féminine partageaient plusieurs caractéristiques: faibles salaires; longues heures de travail; perspectives limitées d'avancement professionnel; exposition aux risques pour la sécurité et la santé au travail; violence et harcèlement. La pandémie a accentué ces tendances, avec une augmentation des risques de licenciement, une réduction considérable des heures de travail et une dégradation additionnelle des conditions de travail. La qualité d'emploi s'est également dégradée pour plusieurs groupes vulnérables: travailleurs migrants, membres de minorités ethniques et raciales, personnes âgées, personnes handicapées ou atteintes du VIH/Sida¹³.

Durant la pandémie, les femmes ont continué à assurer des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux, et ont exercé d'autres fonctions essentielles, souvent au péril de leur vie. Elles ont été doublement mises à contribution, avec des journées de travail prolongées et des tâches familiales lourdiées¹⁴. Pour la majorité des femmes et des hommes, le COVID-19 a alourdi la charge des tâches familiales non rémunérées à un niveau jamais connu jusqu'alors¹⁵. Toutefois, des données récentes montrent que les femmes continuent de supporter l'essentiel des tâches familiales non rémunérées, ce qui a incité celles qui ont conservé leur emploi à réduire leurs heures de travail rémunérées ou à augmenter leur nombre total d'heures de travail (rémunérées et non rémunérées) à des niveaux insoutenables.

À l'échelon mondial, le revenu des femmes reste inférieur de 20 pour cent à celui des hommes¹⁶; en outre, elles subissent une pénalité salariale supplémentaire si

elles appartiennent à une minorité ethnique¹⁷, sont des travailleuses migrantes¹⁸ ou handicapées¹⁹. Le COVID-19 a frappé plus durement les travailleurs du bas de l'échelle salariale, où les femmes sont surreprésentées. Selon des estimations basées sur un échantillon de 28 pays européens, sans subvention salariale, les femmes auraient perdu 8,1 pour cent de leur rémunération au deuxième trimestre 2020, contre 5,4 pour cent en ce qui concerne les hommes²⁰.

Le COVID-19 a bouleversé les moyens de subsistance des travailleuses de l'économie informelle, puisque de nombreuses entreprises informelles ont dû fermer leurs portes, temporairement ou définitivement, entraînant d'importantes pertes de revenus et un risque accru de paupérisation, ainsi que de sérieuses répercussions pour de nombreux enfants, notamment les fillettes: risque accru de travail des enfants; baisse des taux de scolarisation; etc.²¹. Les employés domestiques, dont beaucoup travaillent dans l'économie informelle, font face à d'importants déficits de travail décent – durée du travail, salaires, sécurité sociale, sécurité et santé au travail, violence et harcèlement. À l'échelon mondial, leur revenu mensuel moyen s'établit à 56,4 pour cent de celui des autres employés. Les travailleurs domestiques migrants et ceux qui résident chez l'employeur sont particulièrement exposés aux mauvaises conditions de travail. Durant la pandémie, de nombreux travailleurs domestiques ont perdu leur emploi, ou subi une baisse spectaculaire de leurs heures de travail et de leur rémunération²².

Par ailleurs, la pandémie a clairement montré que si de nombreux emplois bien rémunérés se prêtaient au télétravail à temps plein, ce n'était pas le cas pour les nombreuses femmes occupant des emplois faiblement payés, par exemple dans le commerce de détail, la vente et l'hôtellerie, qui exigent une interaction physique avec les clients ou les patients. Le BIT estime qu'environ 557 millions de personnes pouvaient télétravailler à domicile durant la pandémie, soit seulement 17,4 pour cent de l'emploi mondial²³. Bien qu'on ne dispose pas encore de données ventilées par genre sur le nombre de télétravailleurs à domicile, certains éléments donnent à penser que les conditions de travail des femmes se sont détériorées en raison de plusieurs facteurs conjugués, susceptibles d'avoir de graves répercussions sur leur santé physique et mentale: l'anxiété liée au COVID-19; les attentes inchangées des employeurs; l'alourdissement

12 BIT, 2020: Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail, (Genève); U. Cattaneo et al.: The impact of HIV on care work and the care workforce, (BIT, Genève).

13 BIT, 2020: Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail, (Genève); BIT, 2020: Le COVID-19 et le monde du travail: Peuples autochtones et tribaux, (Genève); BIT, 2020: Un cadre politique pour répondre à la crise du COVID-19, (Genève); BIT, 2020: COVID-19 and the World of Work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response, (Genève); BIT, 2020: Le COVID-19 et le monde du travail: le cas des personnes vivant avec le VIH, (Genève).

14 Cattaneo, U. et Pozzan, E., 2020: Les travailleuses de la santé toujours à pied d'œuvre, à l'hôpital comme à la maison, (Genève, BIT).

15 IIGE, 2021: Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic; BIT, 2020: A gender-responsive employment recovery: Building back fairer (Genève).

16 BIT, 2018: Rapport mondial sur les salaires 2018-19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes ?, (Genève).

17 BIT, 2020: Application de la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux: pour un avenir inclusif, durable et juste, (Genève).

18 EIGE, 2021: ILO Global Estimates on International Migrant Workers, (Genève); BIT, 2020: The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals, (Genève).

19 Commission CSJ sur le handicap, 2021: Now is the time.

20 BIT, 2020: Rapport mondial sur les salaires 2020-2021: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19, (Genève).

21 BIT, 2021: Le travail des enfants: Estimations mondiales 2020. Tendances et perspectives, (Genève).

22 BIT, 2021: Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques migrants, (Genève).

23 BIT, 2021: Policy Brief: From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic, (Genève).

des tâches familiales non rémunérées. Dans certains cas, le télétravail a accru l'intensité de travail, avec plusieurs risques potentiels: épuisement, augmentation du stress et, parfois, un sentiment d'isolement²⁴.

Toutefois, des études menées avant la pandémie montraient déjà que le télétravail peut offrir aux travailleurs une autonomie accrue dans l'organisation de leurs tâches et de leur temps de travail; elles indiquaient également que, s'ils sont bien conçus, les arrangements de télétravail peuvent contribuer à promouvoir la présence des femmes aux postes de direction et de gestion, où elles restent sous-représentées à l'heure actuelle²⁵. En 2020, les femmes n'occupaient que 28,3 % des postes d'encadrement dans le monde, chiffre qui a pratiquement stagné durant les 27 dernières années²⁶. La pandémie a souligné une fois de plus que les femmes restent peu nombreuses à occuper des postes décisionnels. À l'échelon mondial, elles ne représentaient que 24 % des membres des groupes de travail COVID-19, confirmant ainsi que le plafond de verre reste fermement en place dans l'univers économique et politique²⁷.

► **Parte II: Politiques sensibles à la dimension de genre**

Les politiques mises en œuvre pendant la pandémie ont été d'une ampleur sans précédent, en particulier dans les pays développés, mais la dimension de genre en était largement absente; elles ne répondaient donc pas à l'urgence vécue par les femmes, par exemple au moyen de dispositifs visant à les aider à maintenir un lien avec le marché du travail et à améliorer leurs conditions de travail, notamment la rémunération et la stabilité de l'emploi.

Politiques visant à empêcher que les soient touchées de manière disproportionnée par les suppressions d'emploi et la perte de revenus pendant la crise

Durant la pandémie, la situation des femmes a été bien meilleure dans les pays qui ont pris des mesures pour

éviter les licenciements au moyen de dispositifs d'urgence ciblés, par exemple les prestations de maintien dans l'emploi, qui préviennent le chômage en compensant les pertes de salaire liées à une réduction temporaire des heures de travail ou à une interruption du travail. Ces prestations permettent d'éviter la rupture de la relation de travail, de maintenir les travailleurs dans leur emploi et de préserver leurs compétences, favorisant ainsi une relance rapide une fois la crise passée. Particulièrement populaires en Europe, ces mesures ont également été mises en œuvre dans d'autres régions. Ainsi, les gouvernements de l'Argentine et du Botswana ont versé des subsides aux entreprises à condition qu'elles s'engagent à ne pas licencier les travailleurs pendant une période déterminée. En Australie et en Nouvelle-Zélande, les prestations ont été étendues aux travailleurs occasionnels, catégorie où les femmes sont surreprésentées²⁸. Certains pays, comme la République tchèque, ont centré leur action sur le soutien aux travailleuses indépendantes. D'autres pays, tels le Chili et la Malaisie, ont adopté des mesures pour maintenir les liens des travailleurs avec le marché du travail, en leur permettant de percevoir des prestations d'assurance chômage tout en maintenant la relation de travail²⁹.

Il est primordial d'établir des mécanismes permettant aux travailleurs de réintégrer dès que possible le marché du travail lorsqu'ils perdent leur emploi. En Colombie et au Chili, par exemple, le gouvernement verse des subventions salariales – à un taux bonifié dans le cas des femmes – pour toute nouvelle embauche. La Colombie et le Sénégal, entre autres, ont adopté de nouveaux mécanismes de soutien aux entrepreneuses, ou renforcé les dispositifs existants. D'autres pays, tant développés qu'en développement, ont mis en place ou étendu des programmes d'emploi publics créant directement des emplois³⁰. De nombreux gouvernements, comme celui du Mexique et du Kenya, ont assorti ces programmes de quotas pour veiller à ce que les femmes en bénéficient³¹.

Outre les politiques d'emploi qui existaient avant le COVID-19, les gouvernements ont pris acte du fait qu'ils devaient aider les femmes à maintenir leur niveau de vie durant la crise, notamment les travailleuses de l'économie informelle, qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi. Certains pays, comme le Brésil, l'Indonésie et le Mozambique, ont élargi le champ d'application de leurs programmes de transferts conditionnels en espèces (TCE) afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires; le Ghana et le Pakistan ont lancé de nouveaux programmes de TCE et l'Inde a augmenté les subsides versés dans le cadre du dispositif existant. D'autres pays, tels la Colombie et l'Afrique du Sud, ont mis en place de nouvelles subventions temporaires pour les travailleurs de l'économie informelle qui ne bénéficiaient pas des

24 EIGE, 2021: Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic.

25 BIT, 2021: Women in business and management: the business case for change, (Genève); Organisation internationale des employeurs (OIE) 2020: IOE Position Paper: Recommendations to foster female talent in top management levels (Genève).

26 ILOSTAT.

27 PNUD, 2020; COVID-19 Global Gender Response Tracker.

28 Parlement de l'Australie, 2020: Australia's Jobkeepers Act; Employment New Zealand. 202: New Zealand's Wage Subsidy Scheme.

29 BIT, 2020: Protection contre le chômage dans le contexte de la crise du COVID-19: Réponses politiques apportées par les pays et considérations politiques, (Genève).

30 BIT, 2021: PEP Global Inventory of Infrastructure Stimulus, Public Employment Programs (PEP) Public Works programs and related responses to the effects of COVID-19 pandemic, Genève.

31 PNUD, 2021: COVID-19 Global Gender Response Tracker.

TCE existants. L'Argentine a adopté un nouveau dispositif de soutien d'urgence à l'enfance (Ingreso familiar de Emergencia), qui complète les TCE existants et dissocie deux types d'interventions: les mesures d'urgence de soutien au revenu destinées aux travailleurs, d'une part; et les allocations familiales universelles et permanentes, de l'autre³².

Politiques de relance économique riches en emplois, sensibles à la dimension de genre

Les politiques de relance économique riches en emplois et sensibles à la dimension de genre doivent comporter des mesures visant spécifiquement à pallier l'impact de la crise du COVID-19 sur les femmes et s'attacher à réunir les conditions propices à la création d'emplois décents pour les travailleuses. Les gouvernements ont mis en place des politiques macroéconomiques sans précédent, tant fiscales que monétaires, notamment en 2020, pour atténuer les effets de la pandémie et accélérer la reprise. Par leur ampleur, ces mesures budgétaires dépassaient les plans de relance adoptés lors de la crise de 2008-09, mais une part relativement faible des fonds a été allouée à des dispositifs tenant compte du genre: sur les 580 mesures fiscales et économiques aidant les entreprises à surmonter la crise dans 132 pays et territoires, seules 12 pour cent (70 visaient à renforcer la sécurité économique des femmes en fléchissant les ressources vers les secteurs à prédominance féminine³³.

Tant au niveau macroéconomique que sectoriel, il convient de privilégier les mesures qui favorisent l'égalité de genre, par exemple les techniques de programmation budgétaire qui tiennent compte du genre; les gouvernements devraient également éviter d'adopter prématurément des politiques de restrictions budgétaires sous la crainte de pressions inflationnistes, ou pour alléger le fardeau de la dette: il s'agit là de conditions indispensables pour stimuler la relance et éviter une nouvelle dégradation des débouchés professionnels pour les femmes. Les investissements dans le secteur des soins à la personne, en particulier, pourraient devenir partie intégrante de toute stratégie de relance riche en emplois tenant compte de la dimension de genre, étant donné leur impact positif sur la création d'emplois décents, notamment pour les femmes (et indirectement pour les hommes). Certains pays, tels l'Argentine et les États-Unis, ont placé l'investissement dans les soins à la personne au cœur de leur stratégie de relance. Le budget débloqué par l'Argentine dans ce secteur représente 6,6 pour cent de son budget public global. La proposition de loi des États-Unis sur l'emploi (American Jobs Plan) met fortement l'accent sur les dépenses publiques dans les services de soins à la personne et la garde d'enfants³⁴. Selon les

estimations du BIT, dans les pays en développement, où la couverture sanitaire reste largement défectueuse, le coût du passage à un système universel s'élèverait à 1 436,6 milliards de \$ E.-U., soit 4,6 pour cent du PIB des 131 pays en développement visés dans l'étude³⁵.

Réponses politiques axées sur l'amélioration de la qualité de l'emploi

Les pays ont également redoublé d'efforts pour améliorer la qualité d'emploi des femmes. Comme indiqué précédemment, l'économie du soin et des services à la personne a fait l'objet d'une attention particulière, non seulement en raison du bassin potentiel d'emplois qu'elle recèle, mais aussi pour promouvoir un meilleur équilibre entre le travail et les responsabilités familiales et améliorer les conditions d'emploi des travailleurs de ce secteur. Certains pays ont mis en place des services d'emploi à l'intention des mères de famille, amélioré l'offre de structures d'accueil pour les parents au chômage et les familles à faible revenu (p. ex. Australie, République de Corée, États-Unis, Suriname), augmenté la durée des congés de paternité (p. ex. France, Italie, Pays-Bas) ou l'ont alignée sur les congés de maternité, comme l'Espagne. D'autres pays (p. ex. Trinité-et-Tobago) ont établi des programmes ponctuels afin d'aider les enfants et les parents issus de communautés marginalisées à accéder aux plateformes d'enseignement en ligne³⁶.

Les mesures visant l'amélioration des revenus des femmes revêtent la plus haute importance, non seulement pour reconnaître la valeur de leur travail mais aussi pour lutter contre la pauvreté. Par exemple, durant la pandémie, de nombreux gouvernements ont augmenté la rémunération des travailleurs du secteur de la santé au moyen d'allocations et de rémunérations supplémentaires, sur une base permanente (p. ex. la France) ou temporaire (p. ex. l'Argentine, le Canada, l'Italie, le Japon, la Fédération de Russie et l'Afrique du Sud). D'autres pays, tels la Chine et Singapour, ont pris des mesures pour accroître la présence des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM); d'autres pays, comme la France et l'Espagne, élaborent actuellement des politiques de transparence et de déclaration salariales. Quelques pays, dont l'Allemagne, le Japon et le Mexique, ont augmenté le salaire minimum afin de combler les disparités de genre au bas de l'échelle salariale, où les femmes sont surreprésentées³⁷.

En outre, de nombreux pays ont adopté des politiques et pris des mesures pour lutter contre la recrudescence de la violence domestique – avec plusieurs conséquences négatives pour les femmes: emploi, productivité,

32 BIT, 2020: A gender-responsive employment recovery: Building back fairer.

33 PNUD, 2021: COVID-19 Global Gender Response Tracker.

34 The White House, 2021, Fact sheet: The American Jobs Plan.

35 Durán-Valverde, F. et al., 2020: Financing gaps in social protection: Global estimates and strategies for developing countries in light of the COVID-19 crisis and beyond. Document de travail 14, (Genève, BIT).

36 BIT-OCDE, à paraître: Women at work in G20 countries: Policy action since 2020 (Genève et Paris).

37 Ibid.

sécurité et santé au travail –, qui se sont traduites par une amélioration des services aux victimes de violences. Par exemple, les autorités nationales de la Chine, de l'Inde et du Liban ont créé des lignes d'assistance téléphonique dédiée à la violence domestique, ou étendu leur amplitude, et ont lancé des campagnes de sensibilisation à ce problème sur les réseaux sociaux. D'autres pays (p. ex. le Bangladesh et le Nigéria) ont mené des campagnes de prévention et de sensibilisation afin de lutter contre la forte augmentation de la violence domestique³⁸.

Certains pays ont également aidé les travailleurs de l'économie informelle gravement touchés par la pandémie par divers moyens: paiements de transfert inconditionnels en espèces; extension du champ d'application de la législation; déblocage de fonds de soutien (p. ex. le Brésil, le Burkina Faso et le Togo)³⁹. Ces dispositifs doivent s'inscrire dans une vision de long terme, afin de faciliter la transition des travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle. Pour ce faire, la promotion de l'accès universel à des systèmes de protection sociale complets, adéquats et durables, adaptés à un monde du travail en constante évolution, doit constituer une priorité dans le cadre des politiques globales d'urgence et de relance post-COVID⁴⁰. Ces mesures sont essentielles pour aider les travailleurs vulnérables et permettre aux femmes de s'insérer sur le marché du travail, de s'y maintenir et d'y progresser, et de bénéficier d'un travail décent au même titre que les hommes.

► Partie III: Construire un avenir plus juste

La pandémie de COVID-19 ayant proportionnellement détruit plus d'emplois occupés par des femmes, les gouvernements doivent redoubler d'efforts et adopter des politiques ambitieuses pour les aider à réintégrer le marché du travail et leur procurer des emplois décents. Cet objectif doit devenir une priorité, faute de quoi les femmes risquent d'être laissées pour compte dans le cadre des plans de relance, ce qui ne fera qu'accentuer les inégalités de genre, tant en ce qui concerne l'accès au travail que la qualité des emplois. Les questions liées à l'égalité de genre devraient sous-tendre la conception, le développement, la mise en œuvre et les résultats de tous les programmes, stratégies, politiques, lois et règlements adoptés dans le cadre des plans de relance

post-COVID.

Construire un avenir plus juste suppose également de placer l'égalité de genre au cœur des efforts de relance, conformément à la Résolution concernant un appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19⁴¹. Les gouvernements devraient également redoubler d'efforts afin d'élaborer des stratégies qui tiennent compte du genre et visent le plein emploi, productif et librement choisi, ainsi qu'un travail décent pour tous, tout en mettant l'accent sur les besoins des personnes les plus vulnérables et les plus durement touchées par la pandémie. Une reprise équitable et riche en emplois, l'absence de discrimination sur le marché du travail et un modèle économique faisant place aux soins à la personne sont les seuls moyens de renforcer la résilience face aux crises de la nature et de l'ampleur du COVID-19⁴².

Mesures politiques urgentes

Les politiques de l'emploi doivent contrebalancer l'impact sexospécifique de la crise du COVID-19 et réunir les conditions propices à la création d'emplois décents pour les femmes, ce que les politiques nationales de l'emploi sensibles au genre autorisent de plusieurs manières⁴³. Tout d'abord, les plans de relance macroéconomiques, y compris les politiques monétaires et fiscales, doivent continuer à stimuler la demande globale afin de soutenir la création d'emplois et de maintenir ceux qui existent, en mettant l'accent sur l'emploi et les revenus des femmes⁴⁴. Les politiques sectorielles devraient être appliquées de manière à maintenir l'aide aux secteurs touchés par les mesures de confinement, les perturbations commerciales et le recul général de la consommation et des investissements, notamment dans les secteurs à forte prédominance féminine⁴⁵. Les mesures d'aide au revenu devraient être maintenues au début de la phase de reprise, afin de soutenir la consommation. Les politiques actives du marché du travail devraient être appliquées de manière à aider les femmes à se réinsérer dans l'emploi productif. Par exemple, les services publics de l'emploi dont les programmes sont délibérément axés sur l'égalité de genre produiront généralement des résultats équitables pour les femmes⁴⁶. Les gouvernements devraient s'efforcer d'adopter – et de financer en priorité – des politiques de perfectionnement et de reconversion adaptées aux femmes, afin de les aider dans leur quête d'un emploi décent.

38 Ibid.

39 PNUD, 2021: COVID-19 Global Gender Response Tracker.

40 BIT, 2021: 109e CIT, Compte rendu des travaux, nos 7A et 5A, (Genève).

41 BIT, 2021: Résolution concernant un appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, (Genève).

42 Ibid.

43 BIT, 2020: Promoting a job-rich recovery from the COVID-19 crisis through national employment policies, (Genève).

44 ONU Femmes-BIT, 2021: Evaluer les programmes de stabilisation fiscale et de relance budgétaire en fonction du genre. Programme conjoint ONU Femmes-BIT: Promoting Decent Employment for Women through Inclusive Growth Strategies and Investments in Care, (Genève).

45 ONU Femmes-BIT, 2021: Assessing the gendered employment impacts of COVID-19 and supporting a gender-responsive recovery. Programme conjoint ONU Femmes-BIT: Promoting Decent Employment for Women through Inclusive Growth Strategies and Investments in Care, (Genève).

46 BIT, à paraître: Employment services and labour market policy responses. Note de synthèse, COVID-19, (Genève).

► Note de synthèse

Bâtir un avenir plus équitable: les droits des femmes au travail et en milieu de travail au coeur de la reprise post-COVID

Investir dans l'économie du soin et des services à la personne. Les secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'enseignement constituent un important réservoir d'emplois, notamment pour les femmes; ils contribuent à la résilience de l'économie et de la société, et permettent aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de travailler hors de leur domicile (voire depuis celui-ci). Les budgets consacrés à l'économie des services à la personne pourraient devenir un volet central des stratégies de relance inclusives et riches en emplois, par divers moyens: créer des emplois décents pour les travailleurs de ce secteur, dont la plupart sont des femmes; stimuler la demande; atténuer les contraintes de l'offre; et aider les femmes à intégrer le marché du travail. Investir dans l'économie du soin et des services à autrui suppose également de financer des politiques de congé adaptées (p. ex. les congés de maternité et de paternité, le congé parental) et des politiques de flexibilité du travail; si elles sont bien conçues, ces dernières peuvent aider les parents qui travaillent à concilier un travail rémunéré et leurs responsabilités familiales, tout en favorisant une répartition plus équitable des tâches familiales non rémunérées. Il est essentiel d'étendre à toutes et tous l'application des politiques liées aux activités de soins à autrui, pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et la profession, et veiller à ce que les femmes bénéficient réellement de la reprise économique post-COVID.

Promouvoir l'accès universel à une protection sociale complète, adéquate et durable afin de réduire l'écart de genre existant actuellement en matière de couverture sociale. L'accès à la protection sociale universelle suppose d'associer plusieurs types de politiques – prestations financées par l'impôt et assurances sociales bien conçues – pour promouvoir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et, partant, veiller à ce que les femmes comme les hommes, quel que soit leur âge, jouissent d'une protection sociale adéquate tout au long de leur vie⁴⁷.

Promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La crise a mis en évidence la sous-évaluation du travail effectué par les femmes, notamment dans l'économie du soin et des services à la personne, et la nécessité d'y remédier. Il serait possible d'améliorer la qualité des emplois occupés par les femmes en adoptant diverses mesures, par exemple une législation de type inclusif, instaurant la transparence des rémunérations et prévoyant des interactions étroites avec les partenaires sociaux. Les femmes représentent 40 pour cent de l'emploi salarié à l'échelon mondial, mais 47 pour cent – voire moins – des travailleurs payés au salaire minimum; une politique de salaire minimum adéquat favoriserait considérablement leur autonomie économique. Compte tenu de l'effet d'entraînement du salaire minimum sur les rémunérations dans l'économie informelle, les travailleuses du secteur informel en bénéficieraient également⁴⁸. Rejoindre la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) serait pas en avant dans ce domaine.

Prévenir, traiter et éradiquer la violence et le harcèlement au travail. La violence domestique, la violence et le harcèlement sexistes au travail se sont aggravés à cause de la pandémie, sapant encore davantage la capacité des femmes à exercer un emploi rémunéré⁴⁹. La convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019, entrée en vigueur le 25 juin 2021, offre un cadre précis et pertinent pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail par divers moyens: prévention, protection, réparation, mécanismes de recours, programmes de formation et campagnes de sensibilisation.

Promouvoir davantage de femmes aux postes décisionnels. Il conviendrait d'adopter des mesures proactives afin de promouvoir l'égalité de genre dans les postes décisionnels et d'accroître la participation et la représentation des divers groupes de femmes au sein des organes décisionnels, des institutions de dialogue social et des organisations de partenaires sociaux.



47 BIT, 2021: Compte rendu des travaux, CIT 109/7A, (Genève).

48 BIT, 2021: Rapport mondial sur les salaires 2020-2021: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19, (Genève).

49 BIT, 2020: Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail, (Genève).

► Annexe méthodologique

Les projections de la répartition par genre pour 2021 sont produites à l'aide de deux algorithmes distincts, dont un porte spécifiquement sur le taux de participation à la population active (GEND-LF) et l'autre sur le taux de chômage (GENDUR). Ces deux variables permettent de dériver arithmétiquement des données sur l'emploi, le chômage, la population active et l'inactivité. La base de données des estimations modélisées du BIT produite pour le Rapport 2021 sur les tendances de l'emploi et des questions sociales dans le monde (WESO Trends 2021) comporte uniquement des projections agrégées. Par conséquent, les modèles GEND-LF et GEND-UR permettent de les dissocier en séries chronologiques distinctes pour les hommes et les femmes.

Le modèle GEND-LF décompose les données comme suit. Tout d'abord, il s'appuie sur les données de l'enquête trimestrielle sur la population active (EFT), ventilées par genre, jusqu'au 1er trimestre de l'année 2021. Dans un premier temps, les projections d'emploi agrégées au niveau trimestriel sont intégrées dans un calcul de régression, afin de produire une courbe de tendance pour chaque genre (le calcul de régression fait interagir le genre, l'emploi agrégé et un indice majeur du PIB et de la structure démographique). On obtient ainsi pour chaque genre une série chronologique trimestrielle, qui est ensuite projetée au niveau annuel. Ces données annuelles sont utilisées pour calculer les taux de croissance de la variable cible pour l'année 2021; enfin, sur la base des estimations modélisées de 2020, nous appliquons les taux de croissance pour produire les estimations de 2021.

Le modèle GEND-UR est très semblable au GEND-LF, à une différence près: à l'étape du calcul de régression, les résultats du GEND-LF, pondérés en fonction de l'indice majeur du PIB et de la structure démographique, sont appliqués comme variable explicative supplémentaire.

Fiabilité et révisions futures

Les projections comportent un fort degré d'incertitude. Il est difficile d'évaluer l'ampleur du choc sans précédent du COVID-19 sur le marché du travail en se référant uniquement aux données historiques, notamment s'il s'agit de prévoir une reprise, ou une stagnation, après la récession provoquée par la pandémie.

En outre, à la date où les estimations ont été effectuées, il existait peu de séries chronologiques cohérentes d'indicateurs à haute fréquence, pertinentes et facilement disponibles, y compris les données des enquêtes sur la population active (les dernières données EFT couvraient le premier trimestre 2021 pour huit pays). Il convient de noter l'incidence des données relatives à l'Inde, qui influencent significativement les estimations mondiales et régionales ventilées par genre. Ces estimations sont obtenues à partir des données du Center for Monitoring Indian Economy (CMIE),¹ la seule source existant actuellement pour les indicateurs cibles. Cette source présente des variations méthodologiques par rapport à l'enquête officielle périodique sur la population active (EPFT), qui se traduit par des statistiques du travail très différentes, notamment en ce qui concerne les femmes. Étant donné que les modèles actuels n'utilisent les données du CMIE que pour cerner les changements de tendances, et non les niveaux eux-mêmes, nous avons néanmoins inclus ces données, considérant que l'avantage tiré de données basées sur une enquête, plutôt qu'une modélisation exhaustive, l'emportait sur les limitations méthodologiques. Néanmoins, il est fort probable que les estimations soient révisées une fois publiées les données officielles de l'EPFT.

De plus, la situation actuelle de la santé publique en Inde complique notablement les exercices de prévision. Ainsi, au-delà de ces problèmes méthodologiques, la situation sur le terrain appelle à une plus grande prudence dans l'interprétation des estimations.

Toutes ces circonstances entraînent un degré élevé d'incertitude concernant les projections. Pour ces raisons, les estimations seront régulièrement mises à jour et révisées par le BIT.

¹ Site web du CMIE : <https://cmie.com>

Coordonnées

Organisation Internationale
du Travail

Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Suisse

Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de
l'inclusion (GEDI)

E: gedi@ilo.org

Département de statistique

E: statistics@ilo.org

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

E: emplab@ilo.org