

XXII CONGRÈS : FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES FEMMES DES CARRIÈRES JURIDIQUES

Rapport du travail de l'OIT/ILO en 2015

Luciana Delfini



Les femmes pourraient bien être la source dominante de croissance économique dans un avenir proche – et les organisations qui sont capables de tirer parti des rôles que les femmes jouent en tant qu'acteurs économiques auront de très grandes chances d'avoir un avantage concurrentiel à mesure que le monde sort de la récession mondiale
da “ Femmes d'affaires et femmes cadres. Une montée en puissance, ILO 2015

L'OIT joue un rôle important pour soutenir la lutte contre les écarts homme-femme dans l'emploi, pour favoriser l'entrepreneuriat, la protection sociale et professionnelle, le dialogue social et l'accès aux droits, et pour en finir avec la ségrégation professionnelle.

Dans la plupart des régions du monde, les femmes sont souvent surtout présentes dans des emplois sous-évalués et sous-payés, dans lesquels les conditions de travail sont difficiles.

Elles n'ont pas accès à l'éducation, à la formation, au recrutement et à l'égalité de rémunération et leur pouvoir est limité en termes de négociation et de prise de décisions. Les femmes ont un accès inégal aux ressources productives, tandis qu'elles sont surreprésentées dans le travail informel et les différentes formes d'emploi atypique.

En 2015, l'OIT a publié le Rapport “*World Employment and Social Outlook 2015*” (WESO).

Ce Rapport indique que, dans les pays pour lesquelles des données sont disponibles, trois quarts des travailleurs sont employés à titre temporaire ou avec des contrats à durée déterminée, dans des emplois informels souvent sans aucun contrat, comme travailleurs indépendants ou dans des emplois familiaux non rémunérés.

Plus de 60 pour cent des travailleurs sont privés de tout contrat de travail, la plupart d'entre eux étant établis à leur compte ou contribuant au travail familial dans les pays en développement. Toutefois, même parmi les travailleurs salariés, moins de la moitié (42 pour cent) travaillent dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

L'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes sont en lien direct avec les droits fondamentaux de l'homme et constituent un élément moteur essentiel pour le progrès dans le monde.

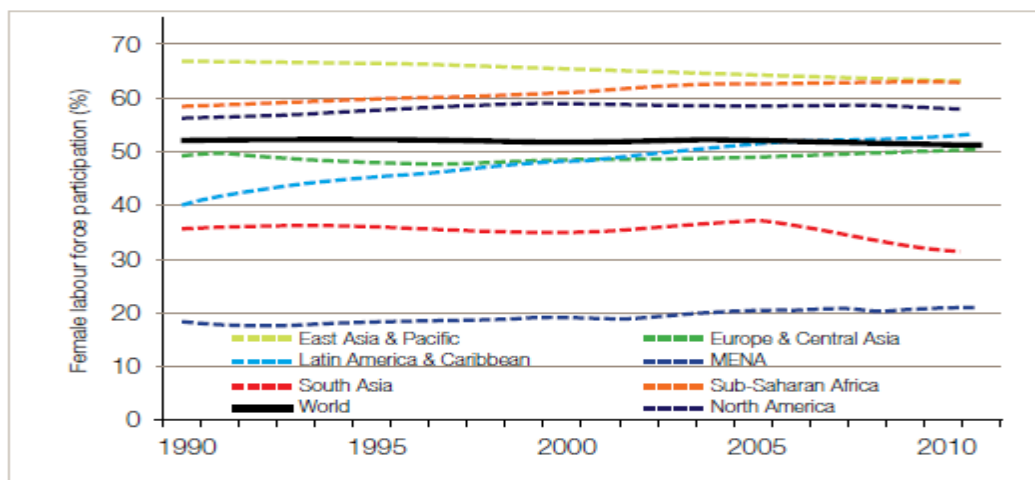
Il est important de noter que ces dernières années, grâce à la législation et à la ratification des normes internationales du travail, une réelle avancée a été enregistrée.

Ces modifications ont renforcé les objectifs de l'OIT pour promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Par cette déclaration, l'Organisation établit le rôle prépondérant qu'elle accorde à l'égalité entre hommes et femmes dans sa politique globale, qu'elle considère comme un facteur important de changements sociaux et institutionnels favorables à l'équité et à la croissance.

Les préoccupations majeures de l'OIT concernant l'égalité des sexes sont également reflétées dans les quatre objectifs stratégiques que l'Organisation s'est fixés, à savoir:

- la promotion des normes du travail, les principes et droits fondamentaux au travail;
- la création d'emplois en plus grands nombres et de meilleures possibilités de salaires pour les hommes et les femmes;
- l'amélioration de la protection sociale et de son efficacité;
- et le renforcement du dialogue social et du tripartisme.

Figure 1: Female labour force participation by region

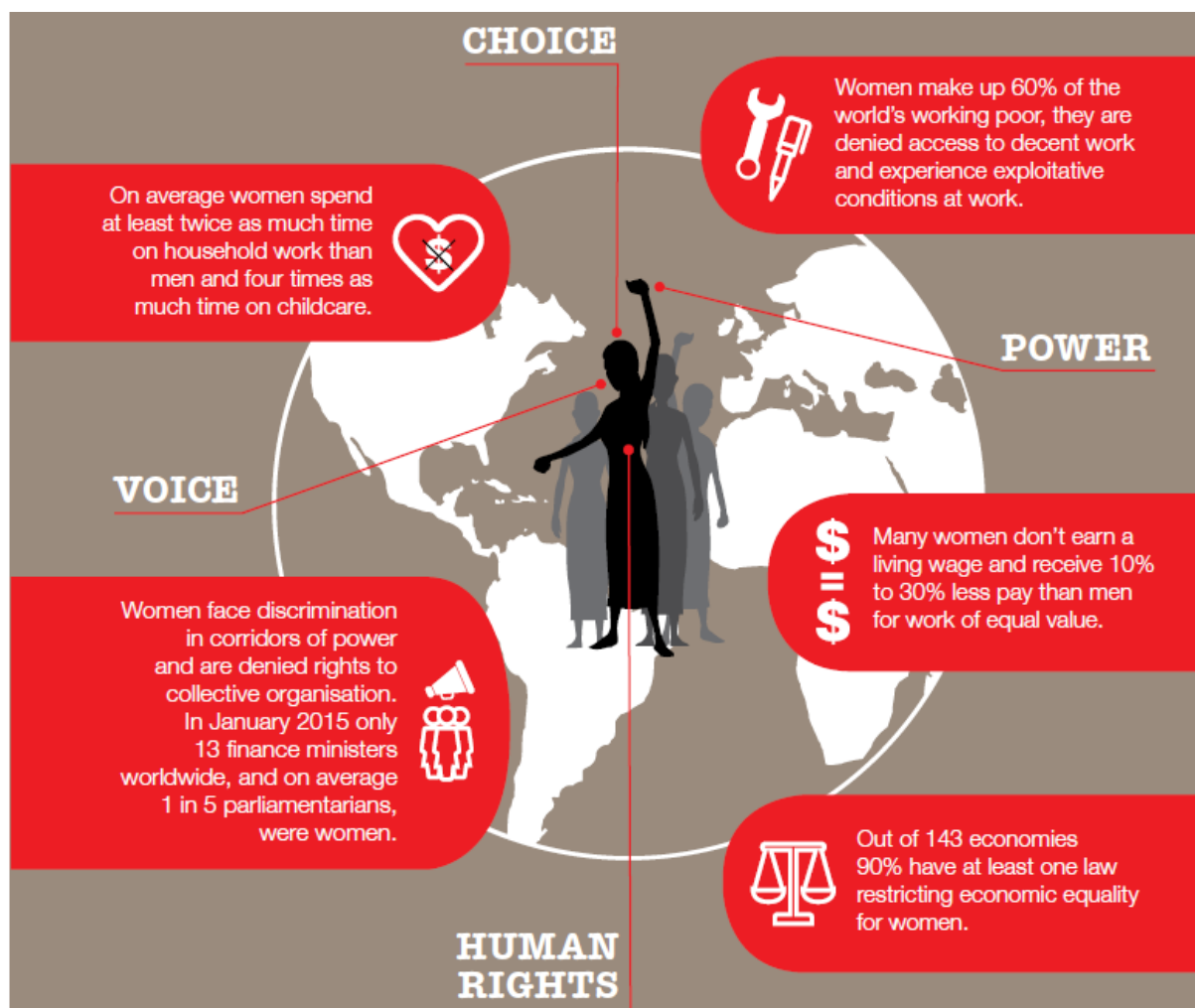


Source: IMF Staff Discussion Note (2013) *Women, Work and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity*.

Malgré ces progrès, dans la plupart des régions du monde, les femmes occupent souvent des emplois dévalorisés et mal rémunérés; elles ont difficilement accès à l'éducation, à la formation et au recrutement; elles ont un pouvoir limité en matière de négociation et de prise de décision; elles endossent la responsabilité de l'essentiel des tâches ménagères non rémunérées.

Dans le secteur économique, l'accès à l'emploi progresse mais les femmes restent une variable d'ajustement privilégiée dans un contexte de libéralisation et la crise économiques. La vulnérabilité plus forte des femmes est bien réelle. Plus souvent au chômage, elles ont aussi plus de risque de perdre leur emploi.

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à estimer avoir un risque de perdre leur emploi dans les six prochains mois dans de nombreux pays : ainsi, en Europe, la Finlande (17 % contre 11 %), au Danemark (11 % et 7 %), en Belgique (près de 10 % et 4 %), en Espagne ou encore en Autriche.



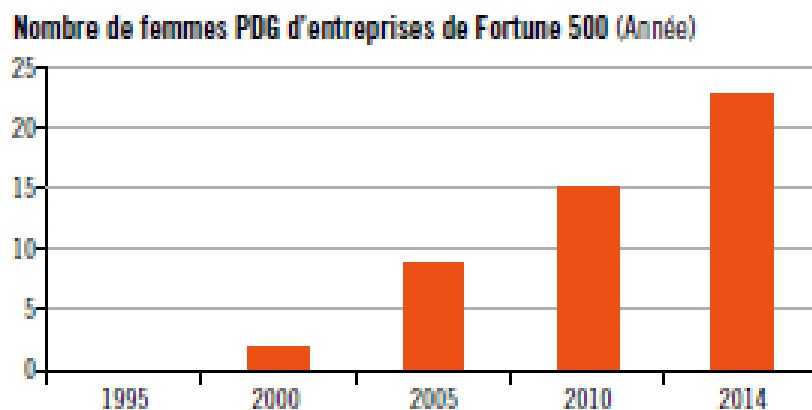
Le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, dans une déclaration à la réunion plénière de Juin 2015 a déclaré que. « *Nous devons faire preuve d'innovation, recentrer le débat et redonner la priorité au respect*

des droits des femmes au travail, à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation économique des femmes».

Malgré les progrès réalisés, décrit ci-dessus, un rapport du BIT/OIT publié début 2015, intitulé: «*Women in Business and Management: Gaining Momentum*» (*Les femmes dans la gestion d'entreprise: un mouvement qui prend de plus en plus d'ampleur*) révèle que les femmes qui se trouvent au sommet de l'échelle sociale sont encore bien peu nombreuses et que plus l'organisation ou l'entreprise est importante, plus les chances qu'elle soit dirigée par une femme sont faibles.

Aujourd'hui, les femmes possèdent et dirigent plus de 30% de l'ensemble des entreprises, mais ont tendance à être concentrées surtout dans les petites et les microentreprises.

Figure 2



Un nombre grandissant d'études que l'OIT a commandé et collecté montrent aussi la corrélation positive entre la participation des femmes aux équipes et aux structures dirigeantes et la performance des entreprises. Mais il reste encore beaucoup à faire avant de parvenir à une parfaite égalité entre hommes et femmes au travail, en particulier lorsqu'il s'agit des postes de direction.

Dans les entreprises, les conseils d'administration entièrement masculins sont monnaie courante mais leur nombre diminue, les femmes parvenant à atteindre 20 pour cent ou plus des sièges dans quelques pays.

Une enquête mondiale citée par l'étude montre que la Norvège détient la plus forte proportion de sociétés (13,3 pour cent) ayant une femme à la présidence de leur conseil d'administration, suivie par la Turquie (11,1 pour cent).

“Il est essentiel que plus de femmes atteignent des positions de cadres supérieurs dans les domaines stratégiques afin de constituer un vivier de possibles candidates aux plus hauts postes comme PDG ou présidents de sociétés ... Cependant, des “barrières invisibles subsistent” avec la concentration des femmes dans certains types de fonctions dirigeantes comme la communication et l'administration, ajoute-t-elle”(dans *Women in Business and Management: Gaining Momentum*, 2015).

Figure 3

Pourcentage de postes dans le conseil d'administration
occupés par des femmes (2014)

>20%	10-20%	5-10%	<5%
Finlande	Australie	Belgique	Bahreïn
Norvège	Autriche	Brésil	Chili
Suède	Canada	Chine	Inde
Royaume-Uni	Danemark	Grèce	Japon
	France	Hong Kong	Koweït
	Allemagne	Indonésie	Oman
	Israël	Irlande	Portugal
	Pays Bas	Italie	Qatar
	Pologne	Malaysie	République de Corée
	Afrique du Sud	Méxique	Russie
	Turquie	Nouvelle Zélande	Arabie Saoudite
	Suisse	Singapour	Taiwan
	États-Unis d'Amérique	Espagne	Émirats Arabes Unis
		Thaïlande	

Source: Femmes d'affaires et femmes cadres Une montée en puissance, BIT/OIT, 2015, Geneve

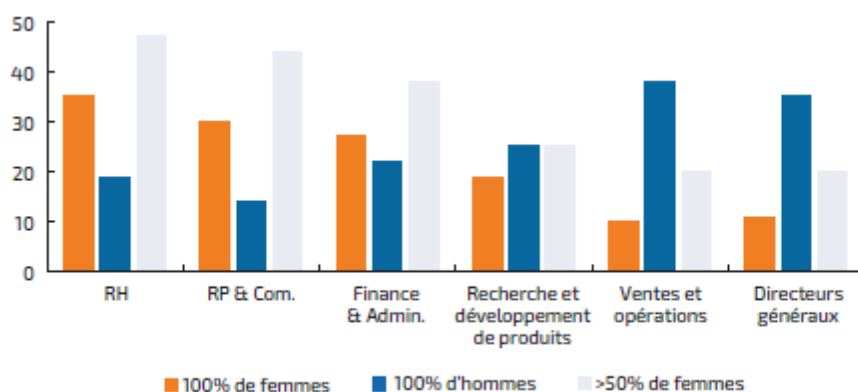
L'une des motifs pour lequel il peut être plus difficile pour les femmes de devenir cadres supérieurs est que leur expérience en matière d'encadrement n'est pas diversifiée.

“Elles ne se sont pas familiarisées avec tous les types d'activités des entreprises au cours de leur carrière et n'ont donc pas acquis une expérience suffisante au niveau de la direction générale dans plusieurs domaines d'activité. L'enquête réalisée par le BIT auprès des entreprises dans les régions en développement confirme des tendances déjà identifiées dans diverses études et enquêtes. La concentration des femmes dans certains types de postes de direction reflète le phénomène des « murs de verre », qui est une ségrégation dont sont victimes les femmes qui veulent devenir cadres. Bien que les femmes aient accès à un plus grand nombre de postes de direction, elles ont tendance à être regroupées dans certaines fonctions d'encadrement”¹.

¹ Rapport BIT/OIT 2015, cit.

Figure 4

% des entreprises employant des femmes et des hommes
dans différents types d'encadrement



En plus des études de management pour les femmes, l'OIT a publié un nouveau document de travail sur «l'écart salarial lié à la maternité» qui pénalise souvent les femmes dans le monde, en plus et au-delà de l'écart salarial qu'elles connaissent déjà en tant que femmes. *L'écart salarial lié à la maternité: analyse des problèmes, théorie et données internationales (The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence)*, montre que les mères gagnent souvent moins que les femmes sans enfant, selon le lieu où elles vivent et le nombre d'enfants qu'elles ont.

En termes de *policy*, de législation et de ratification des normes internationales du travail, une réelle avancée a été enregistrée. Ainsi, en 1995, 126 Etats Membres de l'OIT avaient ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération et 122 avaient ratifié la convention (n. 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958. Maintenant, les chiffres sont de 171 et 172.

Malgré les progrès significatifs réalisés depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing en 1995, la discrimination et l'inégalité envers les femmes au travail sont encore très répandues.

Pourtant, les femmes sont toujours confrontées à de fréquentes discriminations et inégalités au travail. Dans la plupart des régions du monde, les femmes occupent souvent des emplois dévalorisés et mal rémunérés; elles ont difficilement accès à l'éducation, à la formation et au recrutement; elles ont un pouvoir limité en matière de négociation et de prise de décision; elles endossent la responsabilité de l'essentiel des tâches ménagères non rémunérées.

Tableau 3 : Classement des obstacles empêchant les femmes d'accéder aux postes de direction

1. Les femmes ont davantage de responsabilités familiales que les hommes
2. Les rôles attribués par la société aux hommes et aux femmes
3. La culture d'entreprise s'adressant en priorité aux hommes
4. Le manque d'expérience des femmes dans la direction générale ou la gestion d'activités relevant du cœur de métier
5. Peu de modèles de rôle pour les femmes
6. Les hommes ne sont pas encouragés à prendre des congés pour assumer des responsabilités familiales
7. Absence de politiques et programmes favorisant l'égalité dans les entreprises
8. Stéréotypes dont sont victimes les femmes
9. Manque de formation aux fonctions d'encadrement pour les femmes
10. Manque de solutions de travail flexible
11. Manque de stratégies permettant de fidéliser les femmes qualifiées
12. Discrimination inhérente fondée sur le sexe dans le recrutement de la promotion (<i>même classement que</i>)
12. L'encadrement est en règle générale considéré comme étant l'apanage des hommes
13. Les politiques d'égalité entre hommes et femmes sont en place mais elles ne sont pas appliquées
14. Législation du travail et lois non discriminatoires insuffisantes

Vingt années se sont écoulées et, à l'approche du centenaire de l'OIT en 2019, celle-ci a lancé l'initiative sur les femmes au travail, de même que l'initiative sur l'avenir du travail, afin d'attirer l'attention sur la question de genre et de procéder à une étude approfondie de ces problèmes, qui sont parmi les plus cruciaux de notre temps.

L'avenir du travail suppose plus de femmes au travail, et cet avenir doit passer par l'égalité de genre.

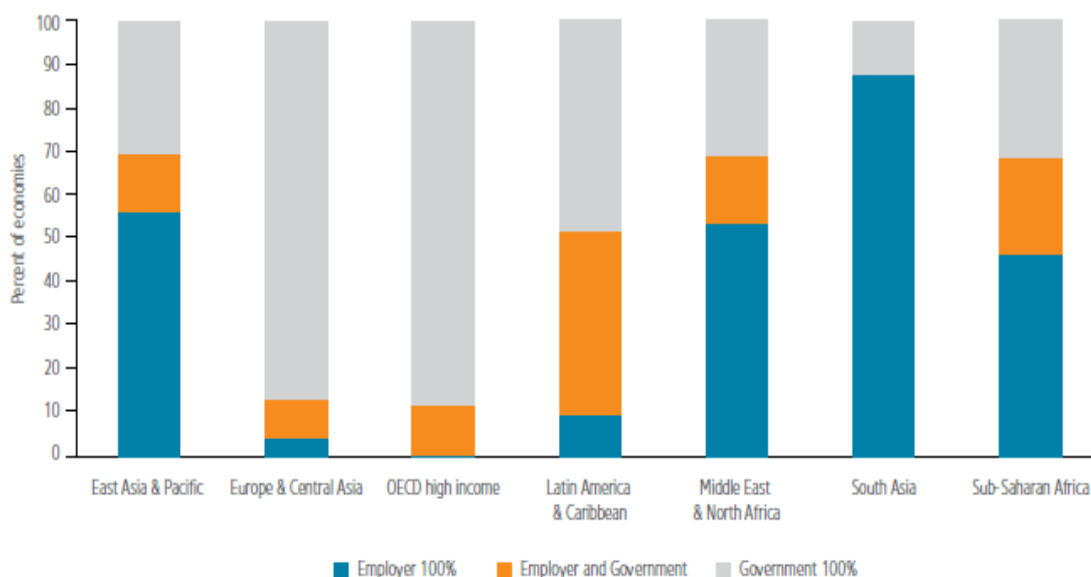
Pour être complet, il convient de noter que, bien que protection de la maternité est améliorée, (le pourcentage de pays fournissant des 14 semaines de congé de maternité ou plus, est passée de 38

à 51 pour cent), plus de 800 millions de travailleurs dans le monde, ou 41 pour cent de la population féminine, manquent encore d'un congé de maternité adéquat.

Dans le même temps, les États reconnaissent de plus en plus les responsabilités familiales des hommes. En 1994, 28% des pays analysés ont obtenu, une forme ou une autre, un congé de paternité. En 2013, ce chiffre a atteint 47 %.

Figure 5

Qui finance le congé de maternité?



Sources: Women, Business and the Law, database 2016, World bank Group 2015

* * * * *

Pour conclure: l'émancipation économique et sociale des femmes et la promotion de la parité des sexes sont deux conditions essentielles à l'avènement d'un développement durable. En supprimant les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder, au même titre que les hommes, aux dotations en capital humain, aux droits et aux opportunités économiques, à la reconnaissance de l'égalité et de la parité, permet d'enregistrer de meilleures performances économiques et d'améliorer les résultats obtenus sur le plan du développement.