



Egalité ♀♂

un si long chemin

Une contribution de la paroisse Sainte-Clotilde
et du Centre Catholique International de Genève
(CCIG) aux travaux de la Genève internationale





Conception: Porcellino, Pina Banti
"Un'opera monumentale di bronzo, sul lato sud-est di Center Street, tra il numero 10 e il numero 12, nel quartiere di Lower Manhattan."
"L'opera è stata commissionata dalla City of New York, nel 1989, per celebrare il centenario della fondazione della città. L'opera è stata scolpita da Fritz Koenig, un artista tedesco che ha lavorato per anni in Italia, in particolare a Roma, dove ha scolpito la fontana di Piazza del Campidoglio." www.italyart.com



Table des matières

- page 2 **Avant-propos** de Madame Sandra Golay, présidente du conseil de la Paroisse de Sainte-Clotilde, Genève
- page 4 **Avant-propos** de Monsieur Jean-Claude Huot, aumônier du travail, Centre Catholique International de Genève (CCIG)
- page 6 **Message** de Monsieur l'abbé Pascal Desthieux, vicaire épiscopal de l'Eglise Catholique Romaine (ECR), Genève
- page 8 **Message** de Madame Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat de la République et Canton de Genève
- page 10 **Message** de Madame Esther Alder, conseillère administrative de la Ville de Genève
- page 11 **Message** de Monsieur Michael Möller, secrétaire général adjoint, directeur de l'Office des Nations Unies à Genève
- page 12 **Message** de Madame Valérie Berset Bircher, suppléante du chef des Affaires internationales du travail, Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR, Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Suisse
- page 14 **Message** de Madame Franceline James, présidente de l'association des amis suisses de l'association des parents et amis d'enfants encéphalopathes, Burkina Faso (AS-APEE)
-
- page 16 **L'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'égalité entre hommes et femmes:** philosophie de l'OIT
- page 18 **Emploi et questions sociales dans le monde –** Tendances de l'emploi des femmes, 2017. Résumé analytique, OIT, 2018
- page 26 **Deux personnalités genevoises de l'histoire de l'égalité en Suisse**
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Suisse, 2017
- page 28 **Session de l'ONU sur l'autonomisation économique des femmes:**
la Suisse s'engage en faveur de la promotion de l'égalité salariale.
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Suisse, 2017
-
- page 30 **Procédure à suivre en cas de discrimination à raison du sexe**
République et Canton de Genève
-
- page 32 **Présentation de l'Association des Amis suisses de l'APEE**
(Association des parents et amis d'enfants encéphalopathes, Burkina Faso)



Avant-propos

de Madame Sandra Golay, présidente du conseil de la paroisse de Sainte-Clotilde, Genève

Dans son Apologétique que l'on peut brièvement définir comme la partie de la théologie qui tend à défendre le christianisme contre les attaques dont il est l'objet, Tertullien, Père de l'Eglise qui vécut à l'aube de notre premier millénaire, a inventé une formule qui deviendra célèbre, «on ne naît pas chrétien, on le devient».

Au milieu du deuxième millénaire, Erasme, dans son traité d'éducation «De pueris instituendis»,

«Comment éduquer les enfants» l'adaptait ainsi: «on ne naît pas homme on le devient».

Quelques siècles plus tard, Simone de Beauvoir, philosophe et femme de lettres française, la transformera à son tour dans son livre, «Le deuxième sexe», qui nourrira les mouvements féministes du monde entier et les nourrit toujours: «on ne naît pas femme, on le devient».



Tertullien, Erasme, Simone de Beauvoir: trois approches de l'être humain.

Selon Tertullien, celui-ci se doit de devenir chrétien, impérieuse nécessité.

Pour Erasme, il doit se cultiver, «faire ses humanités» ainsi que l'on disait à l'époque, pour accéder à la condition d'Homme, avec un H majuscule.

Quant à Simone de Beauvoir, sa formule a quelque chose de pessimiste. Hommes et femmes sont égaux à l'origine. Mais l'homme, qui veut tout dominer, asservit la femme. Pour Marianne Mercier, rédactrice en chef et co-fondatrice de «La pause Philo», «cette affirmation n'est pas: une injonction faite aux femmes, à qui l'on demanderait de passer par un long apprentissage pour répondre à l'idéal féminin... c'est: la première fois que l'on distingue le fait d'être une femelle de celui d'être une femme. C'est seulement à partir des années 1970 que l'on désignera cette différence avec les termes sexe et genre».

Les choses étant posées, mais que diable va donc faire la paroisse catholique romaine de Sainte-Clotilde, Genève, dans cette galère, me direz-vous.

Eh bien, elle se trouve au banc de la chiourme et elle entend bien donner un solide coup de rame pour faire avancer la cause de l'égalité entre homme et femme dans, il faut bien le dire, cet océan d'inégalités. La terre promise est bien en vue mais, comme l'Apocalypse de Jean annonce le salut et pourtant le retarde sans arrêt, la volonté d'atteindre son rivage est source de frustrations dont nous ne voyons pas la fin.

Ce coup de rame lui est commandé – pas à elle seule bien entendu mais à l'ensemble des communautés chrétiennes dans le monde – au nom du principe de de l'égalité de dignité de toutes les personnes ainsi que l'a

précisé le Conseil Pontifical «Justice et Paix» aux termes du «Compendium de la Doctrine sociale de l'Eglise» qui est très clair sur la question même si l'on a tendance quelquefois à s'interroger sur la manière dont sont mises en oeuvre les déclarations de ses paragraphes suivants:

§ 146: «Le masculin et le féminin différencient deux individus d'égale dignité, qui ne reflètent cependant pas une égalité statique, car la spécificité féminine est différente de la spécificité masculine et cette diversité dans l'égalité est enrichissante et indispensable pour une vie sociale harmonieuse: «Si l'on veut assurer aux femmes la place à laquelle elles ont droit dans l'Eglise et dans la société, une condition s'impose: l'étude sérieuse et approfondie des fondements anthropologiques de la condition masculine et féminine, visant à préciser l'identité personnelle propre de la femme dans sa relation de diversité et de complémentarité réciproque avec l'homme, et cela, non seulement pour ce qui regarde les rôles à jouer et les fonctions à assurer, mais aussi et plus profondément pour ce qui regarde la structure de la personne et sa signification».

Et § 147: « La femme est le complément de l'homme, comme l'homme est le complément de la femme: la femme et l'homme se complètent mutuellement, non seulement du point de vue physique et psychique, mais aussi ontologique. Ce n'est que grâce à la dualité du «masculin» et du «féminin» que l'«humain» se réalise pleinement. C'est «l'unité des deux», à savoir une «unicité» relationnelle, qui permet à chacun de percevoir le rapport interpersonnel et réciproque comme un don qui est en même temps une mission: «À cette "unité des deux" sont confiées par Dieu non seulement l'œuvre de la procréation et la vie de la famille, mais la construction même de l'histoire». «La femme est une "aide" pour l'homme comme l'homme est une "aide" pour la femme!»: dans leur rencontre se réalise une conception unitaire de la personne humaine, basée non pas sur la logique de l'égoïsme et de l'auto-affirmation, mais sur celle de l'amour et de la solidarité».

C'est pourquoi la paroisse de Sainte-Clotilde a décidé de s'associer au Centre Catholique International de Genève (CCIG) en vue de promouvoir les législations cantonale et fédérale en la matière, consacrées par le droit international, tant au sein de notre paroisse qu'auprès des milieux intéressés à Genève. La volonté qui anime ce projet est de renforcer le lien entre la Genève Internationale et la Genève locale en traitant des problématiques qui préoccupent la communauté internationale et qui concernent également la communauté locale.

A cet effet, en concertation avec le CCIG, la paroisse s'est donnée pour mission d'informer et de sensibiliser, tout particulièrement, tant les travailleurs et travailleuses que les employeurs sur la nécessité de s'engager pleinement en faveur de la promotion de l'égalité entre homme et femme. Il s'agit de montrer que le travail international qui se fait à Genève a un impact local et que notre paroisse entend y prendre sa part au travers de sa pastorale.

Outre la présente publication destinée aux acteurs institutionnels, la paroisse et le CCIG ont produit un tiré-à-part de la Procédure genevoise à suivre en cas de discrimination à raison du sexe. Il sera largement diffusé dans un premier temps au sein de la paroisse. Par ailleurs, un grand concert symphonique gratuit au Victoria Hall en septembre 2018, aura pour objet de souligner l'importance de cette problématique auprès du public et des médias.

C'est ainsi qu'entend œuvrer notre paroisse et j'ai jugé qu'il était de notre devoir de nous engager de toutes nos forces en faveur de cette cause au travers de ces modestes actions. Si une paroisse à elle seule ne peut soulever des montagnes, elle se doit cependant d'apporter sa pierre à l'édifice, avec un regard ouvert sur notre monde.

Je tiens à adresser mes plus vifs remerciements à la République et Canton de Genève, à la Ville de Genève, au siège européen des Nations Unies à Genève, à l'Organisation Internationale du Travail, à la Confédération Suisse et, bien sûr, à notre vicaire épiscopal, Monsieur l'abbé Pascal Desthieux, ainsi qu'à toutes les équipes de l'Eglise Catholique Romaine de Genève et en particulier à la Pastorale du monde du travail qui ont bien voulu s'associer à notre projet en mettant à notre disposition leur expertise et leurs témoignages.

Ma gratitude va également à notre partenaire, le Centre Catholique International de Genève, qui n'a pas redouté de partager ses idéaux avec notre petite paroisse genevoise, et avec lequel, j'espère, nous poursuivrons notre fructueuse collaboration à l'échelle locale.



Avant-propos

de Monsieur Jean-Claude Huot, aumônier du travail, Centre Catholique International de Genève (CCIG)



Egalité femme-homme, un si long chemin...

Le mardi 29 mai 2018, le Conseil des Etats approuvait enfin une loi obligeant les entreprises de plus de 100 employés à analyser leur politique salariale tous les quatre ans pour en vérifier la conformité au principe de l'égalité femme-homme inscrit dans la Constitution fédérale depuis 35 ans! Timide avancée pour concrétiser cette exigence de base qu'est l'égalité salariale. Et le sort de cette loi reste incertain, le Conseil national doit encore se prononcer. Or, Les inégalités salariales restent encore importantes, elles atteignaient en Suisse une moyenne de 12% en 2016. Et 60% de cette différence restait inexplicable!

Ce constat propre à la Suisse illustre une inégalité que l'on retrouve à l'échelle du monde entier. Comme le relève le document de l'OIT reproduit dans cette brochure, les travailleuses sont plus souvent victimes de pauvreté que les hommes et leurs salaires sont en moyenne 20% plus bas que ceux de leurs collègues.

Cette réalité conduit les chercheurs et chercheuses du développement à étudier la dimension sexospécifique des dynamiques sociales et économiques. Ce faisant ils et elles distinguent ce qui relève de la biologie de ce qui s'explique par la culture et les normes sociales. Pour cette dernière dimension on utilise le concept de «genre».

Dans l'Eglise catholique de fortes critiques s'élèvent contre cette notion, car elle est porteuse de tout un débat sur l'identité sexuelle des personnes². Dans la réflexion autour du développement, la question du genre se limite toutefois à l'examen des fonctions de l'homme et de la femme dans une société. Il s'agit de déceler les injustices qui peuvent se cacher dans la place attribuée

aux unes et aux autres. L'enjeu est alors la justice et la paix, les droits humains pour tous, hommes et femmes, riches et pauvres, la participation de toutes et de tous à la vie politique, culturelle, sociale et économique.

Ainsi Action de Carême³ a par exemple développé tout un travail avec les familles de pêcheurs des Philippines. Pendant que les hommes allaient à la pêche, les femmes cultivaient des petits lopins de terre. Il fallait tenir compte de ce vécu différent pour appuyer efficacement les organisations locales. Ainsi celles-ci ont pu mettre sur pied des formations spécifiques aux hommes et aux femmes afin de renforcer leur capacité à gérer leurs budgets familiaux, leur accès au marché, leur lutte contre la disparition de la mangrove ou la salinisation des sols liés au changement climatique.

Le CCIG le constate dans le travail effectué par ses organisations membres. Pour promouvoir efficacement les droits humains, il est crucial de tenir compte de l'appréhension qu'ont les sociétés locales des rôles des femmes et des hommes. Constaté des inégalités dans l'accès à l'éducation, l'accès à la nourriture ou à la propriété foncière entre hommes et femmes permet de mener des programmes spécifiques pour que les droits humains soient appliqués de manière similaire pour les femmes et pour les hommes. Des femmes bien formées, plus autonomes financièrement pourront agir de manière plus compétente. De cette manière hommes et femmes peuvent s'attaquer conjointement aux injustices. Le développement global, basé sur les droits humains, finit par y gagner.

¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.html> (consulté le 29 juin 2018)

² http://www.laviedesidees.fr/IMG/pdf/20140325_cathogenre.pdf (consulté le 29 juin 2018)

³ C'était à l'époque où je travaillais pour Action de Carême (2007-2013)

Or, partout dans le monde, les femmes sont les plus représentées dans les secteurs économiques les plus fragiles, dans l'emploi informel, ainsi que dans le travail non rémunéré. En Suisse par exemple, 9,2 milliards d'heures de travail non rémunéré ont été accomplies en 2016. C'est plus que le nombre d'heures de travail rémunéré (7,9 milliards d'heures). Et 61% de ces heures non rémunérées ont été accomplies par des femmes⁴. A l'échelle planétaire, il en va de même. Les femmes sont largement contributrices du travail non rémunéré qu'il soit domestique, agricole ou de soins apportés aux proches. Dès lors se pose une question cruciale: quelle est la reconnaissance sociale de cet apport?

Le gouvernement irlandais veut supprimer deux paragraphes d'un article de la constitution datant de 1937: «l'Etat reconnaît que, par sa vie au foyer, la femme apporte à l'Etat un soutien sans lequel le bien commun ne peut être atteint» affirme le premier et le second complète: «l'Etat, par conséquent, s'efforce de veiller à ce que les mères ne soient pas obligées par les nécessités économiques à travailler en négligeant les devoirs de leurs foyers»⁵. La formulation de ces dispositions est certes d'un autre âge. Mais celles-ci reconnaissent au moins le travail domestique et éducatif. Si les tâches domestiques et familiales appartiennent autant aux hommes qu'aux femmes, la reconnaissance de l'apport de ce travail gratuit au bien commun ne devrait pas disparaître, ni la volonté de l'Etat de le protéger.

D'une manière générale le travail non rémunéré qu'il soit domestique, associatif ou de soins reste invisible. La richesse des nations se mesure en PIB ou en PNB. Mais un tel instrument ne permet pas de rendre compte de la réelle richesse que développe une société. Or, cet instrument reste encore l'outil prioritaire dans l'élaboration des politiques publiques.

Une première correction serait de mener une analyse sexospécifique des budgets publics et d'établir ensuite des politiques qui en tiennent compte⁶. On pourrait alors se demander si les budgets publics contribuent réellement à diminuer les inégalités d'une part, à reconnaître d'autre part la valeur de tâches actuellement effectuées essentiellement par les femmes. On peut penser par exemple aux budgets alloués à l'accueil de la petite enfance dans les pays occidentaux, ou à l'investissement dans la scolarité et la formation professionnelle des femmes dans de nombreuses parties du monde...

Une reconnaissance effective du travail non rémunéré peut-elle renforcer l'égalité entre hommes et femmes? Cette question reste ouverte. Mais elle mérite d'être posée. En tous les cas, le chemin d'un égal traitement des femmes et des hommes dans la société est encore long. Et pour les chrétiens qui affirment à la suite de l'Apôtre Paul qu'en Christ, «il n'y a plus ni juif ni grec, il n'y a plus ni esclave ni homme libre, il n'y a plus l'homme et la femme» (Gal. 3, 27-28), il existe un devoir de pratiquer cette équivalence de reconnaissance. Il est heureux que la paroisse Sainte-Clotilde et le Centre catholique international catholique (CCIG) soient alliés dans cette publication pour contribuer à la sensibilisation sur des thématiques qui traversent tant la vie locale genevoise que les instances internationales qui y résident. Le centenaire de l'OIT en 2019 sera sans aucun doute l'occasion de revenir sur certaines de ces questions.



⁴ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/travail-non-remunere/compte-satellite-production-menages.assetdetail.3882344.html> (consulté le 29 juin 2018). Pour le détail voir ce graphique: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/travail-non-remunere/compte-satellite-production-menages.assetdetail.3882367.html>

⁵ Dépêche d l'agence Reuters publiée dans 24 heures du 7-8 juillet 2018.

⁶ Voir <http://femmesleaders.ch/comment-mettre-en-place-un-budget-genre/> pour les explications et les réflexions en cours menées par la ville de Genève relatives à ses subsides en matière sportive: <http://www.ville-geneve.ch/dossiers-information/genre-sports/enquete-ligne-2016/>



Message

de Monsieur l'abbé Pascal Desthieux, vicaire épiscopal pour le canton de Genève

L'Eglise catholique s'engage pleinement pour l'égalité entre les hommes et femmes, en insistant sur l'égalité de dignité de tous aux yeux de Dieu. Il est vrai aussi qu'en son sein, l'égalité n'est pas parfaite puisque les femmes n'ont pas accès à l'ordination. Cependant, l'Eglise y travaille et nomme de plus en plus de femmes à des postes de responsabilité, en les rétribuant de la même façon que les hommes (et la plupart du temps bien mieux que les prêtres).

Pour l'Eglise catholique, les femmes ont une dignité égale à celle des hommes. Voici ce que définit le Catéchisme de l'Eglise catholique (n° 369):

L'homme et la femme sont créés, c'est-à-dire ils sont voulus par Dieu: dans une parfaite égalité en tant que personnes humaines, d'une part, et d'autre part dans leur être respectif d'homme et de femme. «Être homme», «être femme» est une réalité bonne et voulue par Dieu: l'homme et la femme ont une dignité inamissible qui leur vient immédiatement de Dieu leur créateur (cf. Gn 2, 7-22). L'homme et la femme sont, avec une même dignité, «à l'image de Dieu». Dans leur «être-homme» et leur «être-femme», ils reflètent la sagesse et la bonté du Créateur. «L'un pour l'autre» – «une unité à deux».

Déjà, Saint-Paul affirmait que l'on ne doit plus traiter différemment l'homme et la femme car, en Christ, nous sommes tous fils de Dieu:

«Vous tous que le baptême a unis au Christ, vous avez revêtu le Christ; il n'y a plus ni juif ni grec, il n'y a plus ni esclave ni homme libre, il n'y a plus l'homme et la femme, car tous, vous ne faites plus qu'un dans le Christ Jésus» (Galates 3, 27-28).

Les derniers papes ont tous insisté sur la dignité de la femme – saint Jean-Paul II lui a même consacré une lettre apostolique: *Mulieris Dignitatem* en 1988 – et l'importance de donner plus de place aux femmes dans des responsabilités d'Eglise.

Ainsi, pour le pape François, «il faut encore élargir les espaces pour une présence féminine plus incisive dans l'Eglise» (*La joie de l'Evangile* n°103). À ses yeux, «il ne fait aucun doute que nous devons faire beaucoup plus en faveur des femmes». Non seulement la femme doit être «davantage écoutée», mais sa voix doit avoir «un poids réel», «une autorité reconnue, dans la société et dans l'Eglise» (Audience générale du 15 avril 2015).

De fait, on commence à voir quelques femmes nommées dans des postes clés au Vatican. Mais il est vrai que c'est encore très timide. Comme les femmes n'ont pas accès à l'ordination, il n'y a pas de femmes prêtres ou évêques dans l'Eglise catholique, et cela ne changera pas de sitôt comme vient de le rappeler le préfet de la Congrégation pour la Doctrine de la Foi:

«Le Christ a voulu conférer ce sacrement aux douze apôtres, tous des hommes, qui, à leur tour, l'ont communiqué à d'autres hommes. L'Eglise s'est reconnue toujours liée à cette décision du Seigneur, laquelle exclut que le sacerdoce ministériel puisse être validement conféré aux femmes»

(Cardinal Ladaria Ferrer dans *L'Osservatore Romano* du 30 mai 2018).

Comme les postes à grande responsabilité sont liés à la charge épiscopale, il n'y a par conséquent aucune femme à la tête ou même secrétaire d'un dicastère du Vatican.

Mais il y a une volonté que cela change et que les femmes prennent plus de responsabilités. Dans le diocèse de Lausanne, Genève et Fribourg, deux femmes siègent au conseil épiscopal, ce qui aurait été impensable autrefois. Dans l'Eglise qui est à Genève, sur les 14 services (comme le centre de catéchèse ou la formation) et aumôneries (comme les hôpitaux ou la prison), 13 sont dirigés par des femmes et un seul par un homme. Parmi les laïcs salariés dans notre Eglise cantonale, 80% sont des femmes. Dans les cantons de Vaud et de Fribourg (qui ont plus de moyens financiers pour engager des laïcs), cela fait longtemps que le nombre des agents pastoraux femmes a dépassé celui des hommes, prêtres compris.

Soulignons que du côté des salaires, il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes agents pastoraux laïcs (comme il n'y a pas de différence entre les prêtres: le jeune prêtre qui débute touche le même salaire que l'évêque). D'ailleurs, à formation égale, les théologiens laïcs, hommes ou femmes, reçoivent un salaire bien supérieur à celui des prêtres.

En guise de conclusion, j'aimerais saluer l'apport des femmes dans les postes à responsabilité, que ce soit dans la société, en politique ou en Eglise. Je suis convaincu qu'elles apportent une touche différente, un point de vue souvent plus équilibré, et que cela donne plus de «fécondité». Quand j'ai été nommé vicaire épiscopal, j'ai tenu à renforcer mon équipe avec une adjointe, qui apporte beaucoup dans notre réflexion.

Message

de Madame Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat, département des finances et des ressources humaines, République et canton de Genève



La réalisation de l'égalité entre femmes et hommes est, dans les lois comme dans les faits, une exigence posée tant au niveau national par la Constitution fédérale, qu'au niveau international, par de nombreux traités et conventions, dont notamment la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

La Suisse a signé cette convention en 1997, soit deux ans après avoir adopté la loi fédérale sur l'égalité qui concrétise le principe d'égalité dans la sphère professionnelle.

Le chemin parcouru depuis 30 ans est immense: les femmes sont mieux formées, plus actives professionnellement, et certaines parviennent à percer le plafond de verre pour atteindre les hautes sphères décisionnelles, qu'il s'agisse du monde économique ou politique.

Toutefois, malgré ces progrès et les bases légales existantes, de nombreuses discriminations continuent à préjudicier les femmes dans le monde professionnel en Suisse et à Genève. Les rapports que la Suisse doit rendre dans le cadre de ses engagements internationaux et les recommandations qui lui sont formulées sur cette base sont éloquentes.

La Suisse et ses cantons peuvent mieux faire!

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) a mis en avant que la Suisse est l'un des pays d'Europe où les femmes actives sont les plus nombreuses. A Genève, en 2016, les femmes représentaient 47% de la population résidante occupée de plus de 15 ans. Toutefois, seulement 9% de la population active féminine fait partie de la catégorie de la direction, des cadres de direction et gérant-e-s, contre 14% chez les hommes. Les femmes sont donc peu nombreuses à parvenir à briser le plafond de verre et occuper de hautes fonctions. Et celles qui y parviennent peuvent se retrouver confrontées à l'enjeu de la discrimination salariale.

En effet, plus on monte dans la hiérarchie, plus l'écart salarial devient important, atteignant en Suisse dans la catégorie susmentionnée une différence de plus de 18% entre le salaire médian brut des hommes et celui des femmes. La différence salariale s'élève quant à elle à 12% toute position professionnelle confondue, et près de 40% de ces différences ne reposent pas sur des facteurs explicables et objectifs. Selon une estimation de l'Office fédéral de la statistique, cette discrimination potentielle a représenté une perte de salaire totale de 7,7 milliards de francs en 2010 pour les femmes.

Pour le surplus, les femmes sont surreprésentées dans les secteurs d'activités et professions moins rémunérés. Le travail du «care» – ce travail invisible majoritairement accompli par des femmes – représente un manque à gagner pour ces dernières de près de 100 milliards de francs chaque année et a des conséquences négatives sur la rente qu'elles touchent à la retraite. Ces discriminations à l'encontre des femmes, notamment ces pertes financières, ont ainsi un impact économique et social important non seulement sur les femmes, mais aussi sur les ménages et la société dans son ensemble. Pour promouvoir efficacement l'égalité, il est nécessaire de prendre en compte cette vision globale.

Ces discriminations impactent les femmes, leur vie privée, leur vie professionnelle et orientent leur choix.

Les mentalités doivent changer, évoluer. Un travail de sensibilisation auprès des entreprises, des employé-e-s et des milieux intéressés s'avère essentiel pour convaincre celles et ceux qui pensent, à tort, que l'égalité est à présent atteinte à Genève. Un travail d'autant plus efficace lorsqu'il est entrepris en synergie et est le fruit d'efforts convergents.

Genève accueille de nombreux organismes internationaux. Avec la présence notamment du Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, des secrétariats des divers traités internationaux en la matière ainsi que des principales ONG actives dans le domaine, elle représente un lieu internationalement connu pour la promotion et la protection des droits humains.

Quoi de plus évident alors qu'un projet visant à renforcer les liens entre la Genève internationale et la Genève locale pour promouvoir les droits humains? Pour agir ensemble à la prévention des discriminations. L'égalité est l'affaire de tous et toutes et l'investissement de chacun et chacune à son niveau est essentiel pour l'atteindre.

Je salue l'initiative du conseil de la paroisse de Sainte-Clotilde ainsi que la présente publication qui s'inscrit pleinement dans cette démarche et qui contribuera, j'en suis certaine, à promouvoir ce principe constitutionnel qu'est l'égalité entre femmes et hommes, si cher à Genève, à la Suisse et à la communauté internationale.



Message

de Madame Esther Alder, conseillère administrative de la Ville de Genève

Les rapports sur l'égalité entre hommes et femmes au travail se succèdent, et leurs constats sont souvent décevants, voire inquiétants. Celui de l'Organisation internationale du travail (OIT) «Emploi et questions sociales dans le monde - Tendances pour les femmes 2017» ne déroge pas à cette règle. Il observe que les écarts entre les hommes et les femmes dans le monde du travail restent considérables. L'accès des femmes au marché du travail demeure limité. Lorsqu'elles parviennent tout de même sur ce marché, elles n'ont que des possibilités restreintes d'obtenir un emploi de qualité. Elles sont malheureusement encore trop souvent freinées par des normes sociales stéréotypées et des contraintes socio-économiques.

Ce rapport, qui s'inscrit dans le cadre de l'initiative «les femmes au travail» lancée par l'OIT en vue de son 100e anniversaire, développe plusieurs pistes pour améliorer l'égalité entre hommes et femmes. L'une des plus importantes est à mon avis l'introduction et le renforcement de politiques favorables à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Le manque de structures d'accueil pour les enfants pénalise en effet les femmes de manière disproportionnée. Il a valu à notre pays un piètre classement à l'index «plafond de verre» (glass ceiling index) publié par un célèbre magazine britannique en mars 2017. L'offre est à vrai dire très inégale selon les cantons.

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est depuis longtemps une priorité pour la Ville de Genève. Depuis 1986, le Service de la petite enfance œuvre à favoriser la création de nouvelles structures d'accueil. Cet engagement s'est manifesté par une progression spectaculaire du nombre de places de crèches. Depuis 2011, ce nombre a augmenté d'environ 30%, pour s'établir à près de 4000 places. D'ici 2020, 95% des demandes exprimées par les parents devraient être satisfaites.

Le développement d'activités péri et parascolaires a lui aussi été conséquent. Les restaurants scolaires accueillent toujours davantage d'enfants (+38% entre 2009 et 2017). Le prix très abordable des repas et la qualité de la prise en charge en font une prestation très populaire, plébiscitée par toutes les couches de la population. La Ville favorise également l'accès à des loisirs de qualité pour les enfants après 16h00. Elle organise et finance par exemple des Ateliers Découverte et des Ateliers Mobiles, animés par des associations compétentes. Ces Ateliers, qui se déroulent dans de nombreuses écoles, proposent des activités ludiques, culturelles et sportives aux enfants issus de tous les milieux.

Outre le soutien à la parentalité, qui permet aux femmes de poursuivre sereinement une activité professionnelle, la Ville de Genève développe également depuis 2007 une politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale. Le Règlement pour la réalisation de l'égalité, entré en vigueur en 2009, veille à instaurer l'égalité de traitement et une parité dans tous les domaines et à tous les échelons. La proportion de femmes cadres supérieures augmente ainsi régulièrement (de 34% en 2009 à 42% en 2016).

En Suisse et à Genève, les progrès sont indéniables, mais les hommes et les femmes sont toujours héritiers d'une vision très traditionnelle de leur rôle respectif. Ces stéréotypes ont des conséquences néfastes non seulement sur l'économie de notre pays, mais aussi sur le bien-être des femmes. Pour aller de l'avant, il est donc indispensable de changer profondément les mentalités. C'est pourquoi je tiens à saluer l'initiative «les femmes au travail» de l'OIT, qui contribue à l'avènement d'une société plus égalitaire!

Message

de Monsieur Michael Möller, secrétaire général adjoint, directeur général de l'Office des Nations Unies à Genève



En juillet 2015, j'ai lancé, en accord avec l'Ambassadeur Hamamoto, Représentante Permanente des Etats-Unis auprès des Nations Unies à Genève, et de Caitlin Kraft-Buchman, Directrice de l'organisation non gouvernementale Women@TheTable, un réseau de défenseurs de l'égalité des sexes dans le cadre de la Genève internationale (International Gender Champions - Geneva ou IGC).

En effet, l'égalité des sexes est indispensable pour atteindre les objectifs pour la paix, les droits et le bien-être pour tous qui sont les nôtres ainsi que les 17 Objectifs du Développement Durable de l'Agenda des Nations Unies à l'horizon 2030. Beaucoup d'entre nous constatent avec regret que vingt ans après l'adoption de la Déclaration et du Programme d'Action de Beijing, trop peu de choses ont changé. Face aux inégalités persistantes dans la participation des femmes et des hommes, un vrai changement nécessite désormais une plus grande visibilité des femmes au plus haut niveau, et des actions concrètes pour faire la différence dans notre vie quotidienne. De par la présence d'une vaste gamme d'acteurs et sa tradition de partenariats, la Genève internationale offre une plateforme idéale pour une action renforcée dans la promotion de l'égalité des sexes.

Aujourd'hui, l'initiative IGC compte plus de 120 membres à Genève. Le réseau réunit les représentants permanents d'un cinquantaine d'états, les chefs d'une quarantaine d'organisations internationales basées à Genève ainsi qu'une trentaine de chefs d'organisations de la société civile (y compris des ONGs, institutions académiques et entreprises) ainsi que la République et Canton de Genève et la mission permanente de la Suisse auprès des Nations Unies à Genève. Tous sont des partenaires essentiels dans le développement local de cette initiative. D'ailleurs, grâce à leur soutien, l'initiative s'est étendue dans l'arc lémanique, avec l'intégration de plusieurs fédérations sportives ainsi que du Comité International Olympique, situés à Lausanne. C'est également le Représentant Permanent de la Suisse auprès des Nations Unies à New York qui a porté l'initiative au-delà de la Genève internationale en lançant un réseau similaire dans l'autre centre d'activité multilatérale qu'est la ville de New York.

Le réseau IGC s'appuie sur trois idées simples. Tout d'abord, ses membres doivent prendre position, sous la forme d'un engagement, contre les débats où seuls les experts d'un sexe sont représentés. Le but est de susciter une réflexion autour d'une certaine discrimination, et de contrecarrer l'idée que certains sujets seraient uniquement dominés par des hommes, ou par des femmes. D'autre part, l'initiative IGC a adopté une approche personnelle, où les dirigeants, plutôt que leurs organisations, prennent eux-mêmes la responsabilité de leurs engagements. En plus de leur refus de participer à des panels exclusivement masculins (ou féminins), ces leaders doivent chacun prendre deux engagements concrets et mesurables pour promouvoir l'égalité des genres dans leur organisation ou au travers de leurs programmes. Pour ma part, par exemple, je me suis engagé à promulguer une politique de l'égalité des genres pour l'Office des Nations Unies à Genève (chose faite), à conduire une enquête sur les perceptions en la matière parmi mon personnel (chose faite également) et délivrer un discours de haut niveau sur la question. Puisque les questions liées à l'égalité des sexes sont interconnectées, toute tentative pour faire la différence dans ce domaine doit transcender les disciplines, les organisations et autres cadres traditionnels. Créer des synergies entre les différents secteurs et acteurs de la communauté de la Genève internationale est donc la troisième idée fondatrice de ce réseau.

D'autres centres d'activité multilatérale ont suivi l'exemple de Genève et nous espérons que d'autres encore lanceront prochainement des initiatives similaires. Nous continuons de notre côté à élargir le réseau des «Champions» à Genève avec des acteurs à l'image de la diversité et de l'écosystème genevois. En renforçant la cohésion de la Genève internationale aussi bien que son intégration dans le tissu local, cette initiative démontre une fois de plus comment la Genève internationale peut innover et rassembler des acteurs très divers autour d'un objectif commun.



The United Nations Office at Geneva

Message

de Madame Valérie Berset Bircher, Suppléante du chef des Affaires internationales du travail



Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Suisse

Le rapport sur les tendances de l'emploi des femmes dans le monde est publié chaque 4 ans, et il est particulièrement suivi par la Suisse. En 2012, la Suisse avait d'ailleurs soutenu un grand nombre de recherches effectuées pour ce rapport dans le cadre d'un projet sur les effets de la crise financière sur le marché du travail. Le récent rapport de l'OIT précise que « les écarts entre les sexes sur le marché du travail sont l'une des questions les plus urgentes à régler pour la communauté internationale. Les femmes ont en effet nettement moins de chances que les hommes de participer au marché du travail, qu'il s'agisse d'avoir un emploi ou d'en rechercher un: en 2017, le taux d'activité mondial des femmes – un peu plus de 49 pour cent – est inférieur de presque 27 points de pourcentage à celui des hommes ».

Comme le montre le rapport, les femmes ont un accès restreint à l'emploi de qualité. C'est une des raisons pour lesquelles la majorité des pauvres sont des femmes. L'égalité entre femmes et hommes est une précondition au développement durable et à une croissance qui profite à tous. Intégrer plus de femmes sur le marché du travail induit d'évidents avantages économiques ainsi que d'autres effets positifs importants, tels que l'amélioration du bien-être des femmes et de leurs familles.

L'égalité hommes-femmes a ainsi été établie comme un élément transversal pour tous les projets de coopération économique suisse depuis 2013. Cet élément transversal se retrouve dans différents programmes. Dans les programmes de promotion commerciale, il s'agit par exemple d'améliorer la productivité et la participation des femmes dans les chaînes de valeur; un exemple dans le secteur du textile est présenté ci-dessous. Dans le domaine de la promotion du secteur privé, il existe des programmes pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin et l'accès au financement pour les femmes. L'accès à davantage d'emplois de meilleure qualité pour les femmes est mesuré pour plusieurs projets.

Un des projets phares de la coopération économique en ce qui concerne l'emploi des femmes est le programme Better Work, soutenu par la Suisse depuis 2009. Ce programme, résultat d'un partenariat entre l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Société financière internationale (SFI), vise à améliorer les conditions de travail dans l'industrie du textile. Les employés de ce secteur sont à 80% des femmes et l'égalité représente un composant important de ce programme. Une analyse d'impact, indépendante de ce programme, a révélé des chiffres très prometteurs. Grâce à la mise en place de Better Work dans des pays comme le Vietnam, l'Indonésie ou le Bangladesh, l'écart salarial homme-femme a diminué de 17%, le harcèlement sexuel au travail a diminué de 18%, l'accès aux soins de pré-natalité chez les femmes a augmenté de 26% et la formation des femmes superviseuses a permis d'augmenter leur productivité de 22%.

La représentation des femmes dans les comités de gestion des travailleurs des usines et la formation des femmes cadres se révèlent être des stratégies clés pour améliorer les conditions de travail des femmes et améliorer leur productivité. De plus, l'amélioration de la qualité de l'emploi de ces femmes entraîne des améliorations dans la vie des familles et des communautés de travailleurs. Dans les usines qui participent au programme Better Work, les travailleurs envoient jusqu'à 33% de fonds supplémentaires vers leurs familles. Ces dernières modifient leur manière d'en faire usage: l'argent est investi dans l'éducation, les soins de santé et la nutrition.

En conclusion, les femmes ont tendance à travailler dans des secteurs spécifiques, ont des besoins différents, sont confrontées à une répartition inégale du travail domestique non rémunéré et ne bénéficient souvent pas du même accès à l'éducation. Pour ces raisons, les programmes sensibles au genre sont très importants pour la coopération économique suisse.

Résumé analytique du rapport de l'OIT:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--inst/documents/publication/wcms_557079.pdf

<https://betterwork.org/>



Secrétariat d'Etat
à l'économie SECO

Message

de Madame Franceline James, présidente de l'association des amis suisses de l'association des parents et amis d'enfants encéphalopathes, Burkina Faso (AS-APEE)



Depuis de très nombreuses années, les formateurs pédagogiques s'intéressent, au Burkina Faso, à l'insertion scolaire des enfants handicapés. Mme Fatou Cisse, ancienne inspectrice, formatrice pédagogique, relève les éléments suivants:

«Le handicap n'est plus défini comme un état (réduction partielle ou totale de certaines capacités), mais comme le produit d'une interaction quand une incapacité se heurte à l'impossibilité environnementale de participer à une activité. Ex.: un enfant malvoyant qui arrive à se procurer des lunettes n'est pas nécessairement dans une situation de handicap, mais s'y retrouve s'il lui est impossible d'obtenir les lunettes indispensables.

Certaines valeurs culturelles traditionnelles concourent à cette résultante de l'interaction entre facteurs personnels et facteurs environnementaux (mythes, préjugés, etc.), rendant l'accès à l'éducation très difficile pour certains enfants.

La discrimination peut se fonder sur l'appartenance ethnique ou sociale, le handicap, le genre».

Parmi les enfants victimes de traitements discriminatoires, les filles porteuses d'un handicap ont le plus de difficultés d'accès à l'école.

En effet, dans la société burkinabé, l'éducation scolaire se trouve au carrefour de la transformation des sociétés traditionnelles sous la pression de la modernité. Dans les sociétés traditionnelles, alors que les hommes s'occupent plutôt des champs, les femmes ont toujours géré, à la main et sans électricité, tout ce qui concerne

la vie quotidienne (réalité qui concerne la vie dans les innombrables villages du pays, entièrement agricole, et la majorité des habitants des grandes villes): préparation des repas (après avoir balayé la cour à l'aube: couper le bois, allumer le feu, cuire les aliments pour les repas du jour), la lessive (aller chercher l'eau au puits ou à la pompe, laver, rincer, étendre le linge), activités organisées dans chaque cour pour une famille étendue qui peut comprendre beaucoup de personnes. Le partage des tâches et la solidarité entre femmes sont évidemment indispensables à ce fonctionnement.

Le passage à la modernité remet en question cette organisation sociale millénaire. Permettre à tous les enfants de bénéficier de l'éducation scolaire: magnifique projet! Mais qui va «préparer» (toutes les tâches énumérées plus haut)? Qui va laver (poussière et chaleur nécessitent qu'on change souvent d'habits)? Les difficultés concrètes sont énormes pour les parents qui tiennent à éduquer garçons et filles.

Scolariser les enfants afin de faciliter leur insertion dans le monde du travail est aussi un but louable. Sauf qu'il existe beaucoup trop peu de postes salariés pour la demande... Tout le monde cherche donc une place de fonctionnaire, ce qui entraîne une pléthore de postes étatiques qui ne produisent pas de plus-value économique.

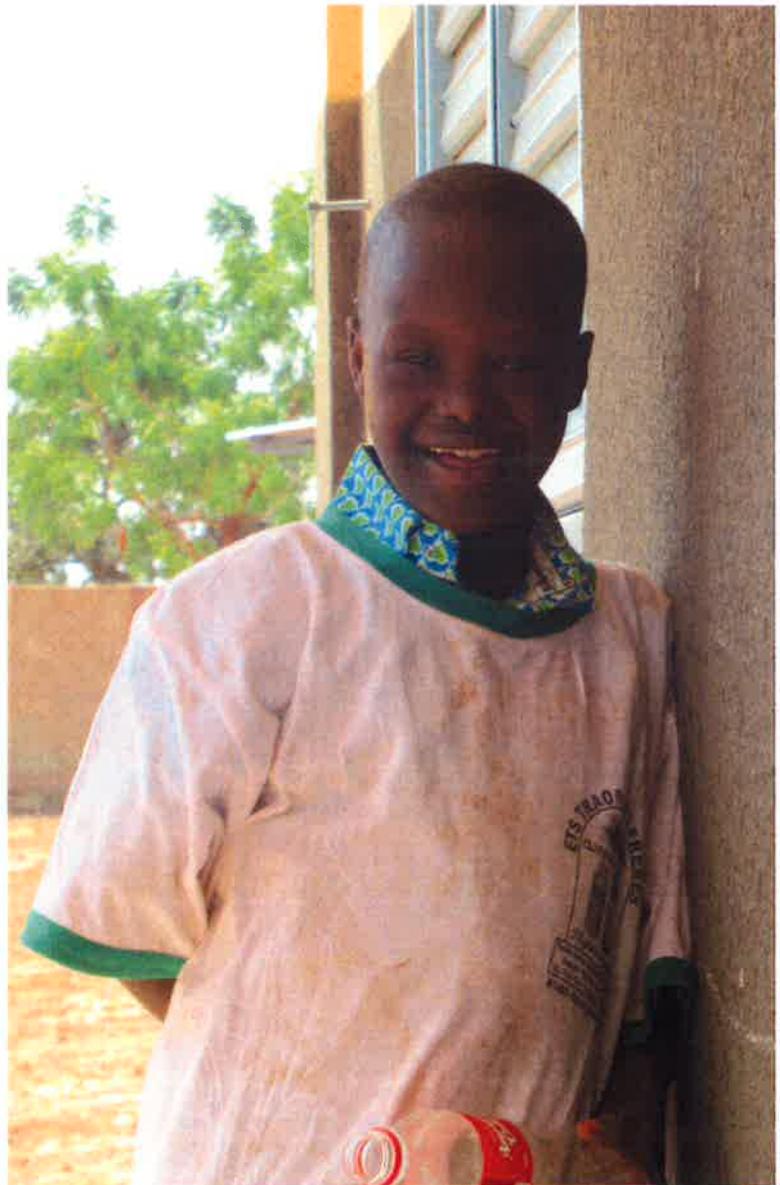
La situation des filles face à l'éducation scolaire est donc fragilisée, les tâches indispensables qu'elles assurent à la maison étant impossibles à remplacer du fait de la pauvreté de la majorité des familles, en ville ou à la campagne. Dans la situation actuelle où les revenus de la paysannerie sont mis à mal par la mondialisation et



son cortège d'injustices, ce sont souvent sur les activités commerciales des femmes que repose le minimum vital alimentaire de la famille. La scolarisation des filles, ou la possibilité d'en tirer un revenu, reste donc aléatoire. Les filles porteuses d'une déficience - donc souvent en situation de handicap - sont évidemment les plus fragiles du système. La scolarisation ne les protège ni de l'absence de perspectives, ni des aléas comme des grossesses non désirées. Ce sont leurs parents qui devront alors élever ces enfants.

Les formateurs pédagogiques s'efforcent d'éradiquer les pensées traditionnelles sur le handicap, «attribué à une rupture d'interdit par la mère pendant la grossesse, ou à une malédiction qui s'abat sur la famille», dans le but de promouvoir la vision médicale scientifique du handicap. Sans doute faut-il rappeler le risque, hélas réalisé chez nous, que la pensée scientifique s'impose au détriment et non parallèlement aux pensées traditionnelles: chez nous, la question du sens de la maladie a totalement disparu des écrans, la science n'ayant aucune réponse («pourquoi cela m'arrive-t-il à moi?»). Les patients, très bien soignés sur le plan technique (comment se produit la maladie et comment la soigner) sont donc renvoyés à un vide de sens qui les livre au mieux au désespoir, au pire aux gourous de sectes... Peut-être est-il possible d'éviter ce choix insensé dans une société en mutation comme celle du Burkina Faso, la réparation d'une offense aux esprits n'empêchant pas les soins médicaux nécessaires. Le «pourquoi» et le «comment» pourraient alors coexister...

Pas plus au Burkina Faso que chez nous, l'égalité des chances entre garçons et filles ne saurait être envisagée en dehors des conditions sociales et économiques globales. Rappelons que se battre pour cette égalité, c'est toujours et partout lutter contre les injustices sociales qui écrasent les petits, les pauvres, et souvent les filles.



Égalité entre hommes et femmes

philosophie de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

L'OIT a pour objectif de promouvoir l'égalité de chances entre hommes et femmes afin de parvenir au travail décent, c'est-à-dire à un travail productif, convenablement rémunéré et effectué dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. L'OIT considère l'égalité entre hommes et femmes comme un élément essentiel de l'action qui est menée pour réaliser ses quatre objectifs stratégiques:

- Promouvoir et mettre en oeuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail
- Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents
- Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous
- Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Égalité entre hommes et femmes: mandat de l'OIT

Le mandat qu'a l'OIT de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est inscrit dans sa Constitution et exprimé dans les normes internationales du travail applicables. Les quatre conventions essentielles de l'OIT ayant trait à l'égalité entre hommes et femmes



Photo: Fotolia Marino

«Depuis 1999, la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans les activités du Bureau est mise en œuvre dans le cadre de plans d'action successifs. D'abord parce que l'égalité entre les sexes est une valeur centrale de l'OIT, et ensuite parce qu'aujourd'hui peut-être plus que jamais, l'OIT doit mener une action énergique dans ce domaine compte tenu des inégalités profondes qui subsistent entre hommes et femmes dans le monde du travail. D'après les données collectées récemment par le BIT, des millions de femmes sont en train de perdre du terrain dans leur combat pour l'égalité dans le monde du travail. Nous ne devons pas relâcher nos efforts ni perdre un temps précieux. Et l'OIT se doit de montrer l'exemple.»



Guy Ryder, directeur général du Bureau International du Travail

sont les suivantes: la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Les conventions n° 100 et n° 111 font aussi partie des huit conventions fondamentales de l'OIT, lesquelles sont promues dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Le mandat de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes est renforcé par les résolutions sur ce sujet qu'a adoptées son principal organe de décision, à savoir la Conférence internationale du Travail. La plus récente est la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptée en juin 2009; et la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité. De plus, en mars 2005, le Conseil d'administration a adopté la décision d'intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans tous les aspects de la coopération technique.

Le mandat de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes s'inscrit aussi dans tout un ensemble d'instruments internationaux visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes – en premier lieu la Charte des Nations Unies mais aussi, entre autres, de nombreuses résolutions de l'Assemblée générale, les conclusions concertées de 1997 du Conseil économique et social des Nations Unies sur l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Programme d'action de Beijing de 1995 et son suivi, et les objectifs du Millénaire pour le développement.

Politique et stratégie de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes et son intégration

La politique de l'OIT de promotion de l'égalité entre hommes et femmes, exprimée dans la Circulaire n° 564 (1999) du Directeur général, prône des mesures se renforçant mutuellement dans trois domaines - questions de personnel, questions de fond et structures. L'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans tous les aspects de l'action de l'OIT permet d'y parvenir. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes fournit dans ce sens un soutien à l'échelle du BIT. La promotion de l'égalité entre hommes et femmes est prise en compte dans les programmes et budgets de l'OIT, pour lesquels l'ensemble de l'Organisation est responsable. La stratégie d'ensemble vise à intensifier l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans tous les programmes de l'OIT, y compris les Programmes par pays de promotion du travail décent et les politiques et stratégies nationales de réduction de la pauvreté. L'OIT aide les mandants à cette fin en mettant à leur disposition ses spécialistes des questions d'égalité et ses points focaux de genre. Des indicateurs sur la situation des hommes et des femmes ont été incorporés dans tous les programmes importants au titre des objectifs stratégiques de l'OIT, afin de pouvoir rendre compte de l'action dans ce domaine.

L'approche de l'OIT en ce qui concerne l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes est double. Elle se fonde sur une analyse qui prend en compte les besoins et intérêts spécifiques, et souvent différents, des femmes et des hommes dans le monde du travail. D'un côté, la connaissance de ces besoins et intérêts différents est intégrée dans tous les programmes, politiques et projets, et dans les structures et procédures institutionnelles. De l'autre, en particulier lorsque les inégalités sont extrêmes ou profondément ancrées, elles font l'objet de mesures ciblées visant les hommes et les femmes, séparément ou ensemble, ou de mesures conçues expressément pour faire face aux inégalités. Le cas échéant, l'intégration peut comporter des mesures sexo-spécifiques.

L'Organisation a élaboré un plan d'action unique et global, le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-15 qui rend opérationnelle la politique du BIT de 1999 sur l'égalité entre hommes et femmes. Le Plan d'action permet aussi la réalisation de l'agenda du travail décent de manière efficace tenant compte des questions de genre suivant la Résolution de juin 2009 concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent. En tenant compte de la situation régionale ou nationale, les cinq bureaux régionaux de l'OIT et les bureaux sous régionaux et par pays ont élaboré leurs politiques et stratégies en matière d'égalité entre hommes et femmes. Ces initiatives visent à promouvoir plus efficacement l'égalité entre hommes et femmes dans leurs programmes respectifs, en particulier les Programmes par pays de promotion du travail décent.

Approche intégrée pour l'égalité entre hommes et femmes et le travail décent

L'Agenda du travail décent a un caractère intersectoriel. Par conséquent, il est mis en oeuvre dans la pratique au moyen de politiques et d'interventions institutionnelles intégrées et coordonnées. Ces initiatives recouvrent certains objectifs stratégiques, par exemple la promotion des droits fondamentaux, la création d'emplois, la protection sociale et le dialogue social. Une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes et du travail décent s'inscrit dans cette approche. Elle consiste par exemple à renforcer l'égalité des chances dans l'emploi au moyen de mesures visant aussi à améliorer l'accès des femmes à l'éducation, à la formation professionnelle et aux soins de santé, en prenant dûment en compte le rôle des femmes dans la prise en charge d'autres personnes, notamment par des initiatives dont le but est de concilier vie professionnelle et vie familiale et d'inciter sur le lieu de travail, à accorder des congés parentaux ou des congés pour s'occuper des enfants.



Une «Nana» de Niki de Saint-Phalle. Photo Fotolia pictures

Emploi et questions sociales dans le monde



Tendances pour les femmes – 2018 Aperçu global

Organisation Internationale
du Travail, OIT

Introduction

Les vingt dernières années ont été marquées par des progrès pour les femmes dans le monde du travail et en matière d'égalité entre les sexes dans la société. Aujourd'hui, plus de femmes que jamais auparavant sont à la fois instruites et actives, et il devient de plus en plus évident que l'égalité entre hommes et femmes revêt une importance primordiale dans les efforts visant à réduire la pauvreté et à stimuler le développement économique. L'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et la détermination des dirigeants du monde entier à «parvenir au plein emploi productif et à garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale» (objectif de développement durable (ODD) 8, cible 8.5) et à «parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles» (ODD 5) d'ici à 2030 en sont la preuve. Pourtant, en dépit des progrès accomplis jusqu'à présent et des engagements pris au niveau mondial en vue d'obtenir de nouvelles améliorations, les perspectives des femmes dans le monde du travail sont loin d'être égales à celles des hommes.

Cet «aperçu global» examine les progrès réalisés (ou leur absence) au cours de la dernière décennie et évalue les perspectives des femmes sur le marché du travail en examinant les écarts entre hommes et femmes à partir d'une sélection d'indicateurs statistiques du BIT, à savoir le taux d'activité, le chômage, l'emploi informel et la pauvreté au travail. Il montre que non seulement les femmes ont moins de chances que les hommes de participer au marché du travail, mais que, lorsqu'elles y participent, elles risquent davantage d'être au chômage ou d'occuper un emploi qui ne relève pas de la législation sur le marché du travail, des règles de sécurité sociale et des conventions collectives pertinentes.

Ces conclusions complètent les travaux récents du BIT sur la situation et les salaires des femmes sur le marché du travail en fournissant une évaluation quantitative actualisée de l'ampleur des handicaps auxquels elles font face et de la manière dont ils sont susceptibles d'évoluer au niveau mondial dans un avenir proche.

Les inégalités entre les sexes dans les indicateurs du marché du travail présentés dans cet aperçu ne rendent que partiellement compte de la complexité des problèmes rencontrés par les femmes actives et des améliorations qu'elles ont pu enregistrer grâce à des conditions favorables dans un contexte économique et institutionnel spécifique. Dans son approche plus large pour comprendre les questions relatives aux femmes et au travail, le BIT identifie régulièrement de nombreux facteurs structurels et culturels, allant de la ségrégation professionnelle et sectorielle entre les sexes à la discrimination sur le lieu de travail et aux stéréotypes sexistes. Une approche de cette envergure est essentielle pour dresser un tableau plus complet des inégalités entre les sexes sur le marché du travail, notamment la variation du handicap lié au sexe par région, situation socio-économique, appartenance ethnique et âge, entre autres facteurs. L'évaluation succincte proposée dans cet aperçu global est conçue pour mettre l'accent sur les principaux modèles de progrès et de régression. Là où les difficultés et les obstacles à une participation égale des femmes persistent, les sociétés seront moins en mesure de trouver des chemins de croissance économique associée au développement social. Comblés les écarts entre hommes et femmes dans le monde du travail demeure donc l'un des défis les plus pressants sur le plan social et du marché du travail auxquels la communauté mondiale est aujourd'hui confrontée.

Les écarts entre taux d'activité féminin et taux d'activité masculin restent importants

A l'échelle mondiale, le taux d'activité des hommes et des femmes âgés de 15 ans et plus continue de diminuer à long terme; il s'établit à 61,8 pour cent en 2018, soit une baisse de 1,4 point de pourcentage au cours de la dernière décennie. La baisse du taux d'activité des femmes a été plus lente que celle des hommes, ce qui s'est traduit par un léger resserrement de l'écart entre les sexes. Ces tendances reflètent des comportements différents tout au long du cycle de vie, résultant d'évolutions dans la scolarisation des jeunes et, à l'autre extrémité de l'échelle, dans les options en matière de retraite des travailleurs âgés. La principale constatation, cependant, est que les femmes ont toujours beaucoup moins de chances que les hommes de participer au marché du travail en moyenne mondiale. A 48,5 pour cent en 2018, le taux d'activité global des femmes est inférieur de 26,5 points de pourcentage à celui des hommes. Depuis 1990, cet écart s'est réduit de 2 points, en grande partie jusqu'en 2009. Le rythme d'amélioration, qui ralentit depuis 2009, devrait marquer le pas en 2018-2021 et peut-être même s'inverser, ce qui pourrait réduire à néant les améliorations relativement mineures obtenues au cours de la dernière décennie.

Derrière cette tendance mondiale, il faut noter les différences sensibles dans l'accès des femmes au marché du travail selon le stade de développement des pays. L'écart entre taux d'activité des hommes et taux d'activité des femmes se réduit dans les pays en développement et les pays développés, mais continue de se creuser dans les pays émergents, où il s'établit à 30,5 points de pourcentage en 2018, en hausse de 0,5 point depuis 2009. Cette tendance devrait se poursuivre jusqu'en 2021, les taux d'activité des femmes diminuant à un rythme plus rapide que ceux des hommes. Si cet écart grandissant montre que les femmes dans les pays émergents sont encore loin de rattraper les hommes en termes d'opportunités sur le marché du travail, il reflète également le fait qu'un nombre croissant de jeunes femmes suivent une éducation formelle, ce qui retarde leur entrée sur le marché du travail. En effet, depuis le début des années 1990, les écarts entre les sexes dans les taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans se sont creusés dans les pays émergents, mais les écarts dans le niveau d'éducation se sont nettement résorbés. Les inégalités entre les sexes en matière de participation au marché du travail sont particulièrement marquées en Afrique du Nord, en Asie du Sud et dans les Etats arabes, et devraient rester importantes dans un avenir proche,

principalement en raison des taux d'activité extrêmement faibles des femmes dans ces régions. Derrière cette tendance, il est préoccupant de constater que, dans ces pays, les femmes sont plus limitées quant à leurs choix de recherche d'un emploi rémunéré en raison de normes sexospécifiques et culturelles restrictives.

A l'inverse, les taux d'activité des femmes s'approchent progressivement de ceux des hommes dans de nombreux pays développés. Avec 15,6 points de pourcentage en 2018 (près de la moitié du chiffre observé dans les pays émergents), l'écart entre les taux de participation des hommes et ceux des femmes dans ce groupe de pays est le plus faible depuis 1990. Bien qu'il reste important, en particulier en Europe du Sud, il devrait encore se réduire d'ici à 2021. Une grande partie des progrès réalisés au cours des deux dernières décennies peut être attribuée au fait que les femmes et les hommes ont des résultats scolaires presque égaux et que les femmes sont confrontées à des normes sociales moins restrictives en ce qui concerne le travail rémunéré. Les politiques publiques jouent également un rôle important. Par exemple, les politiques d'aide aux familles qui visent à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le droit à un congé payé et au retour à un emploi équivalent, ainsi que les services de garde d'enfants abordables pour les parents qui travaillent ont contribué de manière significative à relever les taux d'activité des femmes dans ces pays, et en particulier ceux des mères. Cela dit, la persistance des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans de nombreux pays développés souligne les problèmes chroniques d'inégalité en matière de qualité de l'emploi, malgré la présence croissante des femmes sur le marché du travail. Celles-ci ont considérablement amélioré leur niveau de capital humain (éducation et expérience, par exemple), qui a même dépassé celui des hommes dans plusieurs pays développés, et de nouvelles recherches mettent en évidence d'autres facteurs qui peuvent expliquer que les femmes continuent à être pénalisées sur le plan salarial, comme les pratiques discriminatoires des employeurs en matière d'embauche et de promotion. Pour leur part, les pays en développement affichent l'écart le plus faible entre taux d'activité des hommes et taux d'activité des femmes (11,8 points de pourcentage en 2018), et il devrait rester stable tout au long de la période 2018-2021. Les femmes de ce groupe de pays ont l'un des taux d'activité les plus élevés (69,3 pour cent), ce qui s'explique souvent par la nécessité économique de chercher un emploi, motivée par la pauvreté généralisée et le manque d'accès à la protection sociale, comme on le verra plus loin.



Photo: Fotolia pixelrain

Les femmes risquent davantage d'être au chômage dans de nombreux pays

Non seulement les femmes ont moins de chances que les hommes de faire partie de la population active, mais celles qui sont actives ont également moins de chances de trouver un emploi. En 2018, le taux de chômage mondial des femmes est, à 6 pour cent, supérieur d'environ 0,8 point de pourcentage à celui des hommes. Cela se traduit par un ratio entre taux de chômage féminin et taux de chômage masculin de 1,2 en 2018. D'ici à 2021, ce ratio devrait rester stable dans les pays développés et augmenter dans les pays en développement comme dans les pays émergents, traduisant la détérioration de la position relative des femmes en termes de chômage mondial observée au cours des dix dernières années.

Les pays en développement affichent le ratio le plus élevé entre taux de chômage féminin et taux de chômage masculin, soit 1,3 en 2018. Cela s'explique en grande partie par le fait que les taux de chômage des hommes dans ces pays sont faibles par rapport aux normes internationales, alors que ceux des femmes ne sont que légèrement supérieurs à la moyenne mondiale. Toutefois, un taux de chômage relativement faible est loin d'être le signe d'un marché du travail sain, ni pour les hommes ni pour les femmes. En effet, le taux de chômage n'est pas considéré comme un moyen solide de mesurer la performance du marché du travail dans les pays en développement (et, dans une certaine mesure, dans les pays développés). Cela s'explique par les complexités de l'emploi informel et l'accès limité aux systèmes de protection sociale, qui poussent les femmes et les hommes à accepter n'importe quelle possibilité d'emploi, quelles que soient les conditions de travail. En parallèle, les rôles sexospécifiques bien ancrés et la discrimination sur le marché du travail continuent d'entraver l'accès des femmes à des emplois décents. En fait, le taux de chômage des femmes devrait continuer d'augmenter dans ce groupe de pays (alors que celui des hommes devrait rester stable), accentuant ainsi le ratio entre taux féminins et taux masculins d'ici à 2021.

Dans les pays émergents, le ratio entre taux de chômage féminin et taux de chômage masculin correspond à la moyenne mondiale, soit 1,2 en 2018. Il devrait toutefois augmenter d'ici à 2021, ce qui risque de décourager davantage les femmes, qui participent déjà peu au marché du travail dans ces pays. C'est particulièrement le cas en Afrique du Nord et dans les Etats arabes où, outre les faibles taux d'activité, les femmes enregistrent des taux de chômage deux fois plus élevés que les hommes.

Les différences entre les sexes sont encore plus marquées parmi les jeunes, ce qui n'est pas de bon augure pour les perspectives d'intégration des femmes sur le marché du travail dans ces régions, où les taux de chômage se situent entre 16,3 et 19,5 pour cent en 2018. Des rapports récents du BIT montrent que, malgré les préférences exprimées par les femmes pour des postes rémunérés, les facteurs socio-économiques et les normes sociales en vigueur continuent d'entraver leur accès à l'emploi rémunéré, en particulier dans ces régions. Ces contraintes sont souvent directement liées à la charge démesurée de soins non rémunérés et de responsabilités familiales que les femmes doivent assumer, ce qui limite tant leurs possibilités d'éducation et d'emploi que leur capacité à participer au marché du travail. En revanche, les femmes des pays développés sont plus proches de la parité avec les hommes en termes de taux de chômage, avec un ratio de 1,1 en 2018, et aucun changement significatif n'est attendu dans un avenir proche. Dans certaines régions, comme en Amérique du Nord et en Europe de l'Est, les femmes enregistrent même des taux de chômage inférieurs à ceux des hommes. Bien que ces progrès traduisent les efforts substantiels déployés pour atteindre la parité en matière de niveau d'instruction et de qualifications, ils sont également imputables aux effets négatifs durables de la crise économique de 2008, qui a eu des répercussions plus fortes sur certains secteurs à prédominance masculine, comme la construction, que sur le reste de l'économie.

L'emploi vulnérable touche plus les femmes dans les pays en développement

A l'échelle mondiale, plus de 42 pour cent des travailleurs sont soit à leur propre compte soit des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (catégories définies comme «emploi vulnérable») (BIT, à paraître). Cela correspond à plus de 1,4 milliard de travailleurs qui risquent plus que ceux des autres catégories d'emploi de se trouver dans le secteur informel et de vivre dans la pauvreté, et d'avoir un accès limité ou inexistant aux systèmes de protection sociale. Dans les pays en développement et émergents, les progrès dans la réduction de l'emploi vulnérable sont au point mort, car le nombre de travailleurs à leur propre compte ou collaborant à l'entreprise familiale a augmenté, de même que la population active. En conséquence, leur proportion est particulièrement élevée, atteignant 76,4 pour cent de l'emploi total dans les pays en développement et 46,2 pour cent dans les pays émergents en 2018.

Il existe d'importantes disparités entre les sexes en ce qui concerne la composition relative du travail à compte propre et du travail familial. Si les hommes ont enregistré une légère baisse dans les deux catégories au cours de la dernière décennie, la part des travailleuses collaborant à l'entreprise familiale a diminué de 4,6 points de pourcentage tandis que celle des travailleuses à leur propre compte a augmenté de 1,8 point. Dans le monde, la part du travail à compte propre parmi les hommes, à 36,2 pour cent en 2018, est de 10 points de pourcentage supérieure à celle des femmes. En revanche, les femmes sont plus de deux fois plus nombreuses que les hommes dans le travail familial.

Il existe également des différences significatives entre les pays selon le niveau de revenu. Dans les pays en développement, le travail familial représente 42,3 pour cent de l'emploi féminin en 2018, contre 20,2 pour cent de l'emploi masculin. De plus, aucune amélioration n'est attendue d'ici à 2021. En revanche, les pays émergents ont enregistré une réduction substantielle de la part des travailleuses collaborant à l'entreprise familiale, qui est passée de 22,8 à 17 pour cent entre 2009 et 2018. Dans le même temps, la part des travailleuses à leur propre compte a augmenté de 2,4 points de pourcentage, ce qui porte à croire que les progrès dans la réduction de l'écart pourraient s'expliquer par le transfert de certaines femmes du travail familial vers le travail à leur propre compte. Dans les pays développés, le nombre de femmes travaillant pour leur propre compte ou collaborant à l'entreprise familiale est limité, ne représentant que 6,9 et 1,6 pour cent de l'emploi féminin total, respectivement, en 2018.

Dans tous les pays, le statut des travailleurs à leur compte et des travailleurs familiaux comporte le risque d'un accès plus limité à l'ensemble des droits en matière d'emploi et de protection sociale conférés aux travailleurs bénéficiant d'un contrat de travail formel et à durée indéterminée. Ce risque est particulièrement élevé dans les pays émergents et en développement, où ces catégories d'emploi vont souvent de pair avec l'informalité, les mauvaises conditions de travail et le manque de protection sociale (BIT, à paraître). Plus précisément, le travail à compte propre ne semble pas être un tremplin vers de meilleures opportunités sur le marché du travail. En fait, la probabilité que les femmes qui travaillent pour leur propre compte élargissent leurs activités et deviennent employeurs semble faible.

Globalement, les employeurs féminins – c'est-à-dire les femmes exerçant une activité indépendante avec des salariés – ne représentent que 1,7 pour cent de l'emploi féminin total en 2018 (en hausse marginale par rapport à 1,5 pour cent en 1990), contre 4 pour cent chez les hommes. Même dans les pays développés où cette proportion est plus élevée (2,2 pour cent en 2018), les femmes actives continuent de se heurter à des obstacles sur le marché du travail lorsqu'il s'agit d'accéder à des postes de direction et de responsabilité en entreprise. Par exemple, bien que les femmes soient aujourd'hui mieux représentées dans les postes de cadres moyens et supérieurs qu'il y a vingt ans, très peu sont nommées aux postes de direction, en particulier dans les grandes entreprises. Selon les dernières estimations disponibles, les femmes représentent moins d'un tiers des cadres moyens et supérieurs dans la majorité des pays développés et moins de 5 pour cent des hauts dirigeants des sociétés cotées en bourse.



L'emploi informel demeure très courant pour les femmes dans les pays émergents et en développement

Il est très probable, en particulier dans les économies émergentes et en développement, que les travailleurs familiaux et les travailleurs à leur propre compte soient définis comme des membres de l'économie informelle. Ce lien s'explique par le fait que les travailleurs à leur propre compte ne sont généralement pas enregistrés en tant qu'entités juridiques, tandis que les travailleurs familiaux n'ont pas de contrat de travail écrit et ne relèvent donc le plus souvent pas du champ d'application de la législation du travail, de la réglementation sur la sécurité sociale et des conventions collectives pertinentes.

Toutefois, ces travailleurs ne forment pas la seule catégorie d'emploi exposée à des risques systématiques sur le marché du travail. La vaste catégorie de l'emploi informel comprend d'autres groupes, tels que les travailleurs du secteur informel et les travailleurs des entreprises du secteur formel qui occupent des emplois informels. Les femmes sont surreprésentées dans l'emploi informel dans les pays en développement, en partie parce qu'une proportion plus élevée d'entre elles sont des travailleuses collaborant à l'entreprise familiale – une catégorie qui représente environ un tiers de l'emploi informel total dans les pays en développement. Selon le BIT, la part des femmes dans l'emploi informel dans les pays en développement était de 4,6 points de pourcentage supérieure à celle des hommes si l'on inclut les travailleurs agricoles, et de 7,8 points de pourcentage

si l'on exclut ces derniers, au cours de la dernière année pour laquelle des données sont disponibles. Ces disparités entre les sexes sont beaucoup plus élevées dans certains pays d'Afrique subsaharienne, où l'écart dépasse 20 points de pourcentage. Dans près d'un tiers des pays d'Afrique subsaharienne avec des données disponibles, la part des femmes occupant un emploi non agricole et informel est supérieure à 90 pour cent, et d'environ 82 pour cent pour les hommes.

Dans les pays émergents en revanche, les hommes connaissent une plus forte incidence de l'emploi informel (70 pour cent) que les femmes (65 pour cent), avec un écart légèrement plus important si l'on considère uniquement les secteurs non agricoles. Cela reflète principalement les tendances observées dans les pays émergents d'Asie et du Pacifique, où la part des femmes dans l'emploi informel non agricole est généralement inférieure à celle des hommes, à quelques exceptions notables près dans des pays comme le Bangladesh, le Cambodge et le Viet Nam. Toutefois, les taux d'informalité pour les femmes employées dans des secteurs non agricoles dans les pays émergents d'Asie et du Pacifique restent élevés, se situant en moyenne à 58 pour cent, contre 65 pour cent chez les hommes.



Photo: Fotolia Thomas Kleber



Photo: Fotolia FotoAndalucia

La pauvreté au travail est très fréquente pour les hommes et pour les femmes

Le fait d'avoir un emploi rémunéré n'est pas une condition suffisante dans de nombreux pays du monde pour échapper à la pauvreté. Dans les pays émergents et en développement, pas moins d'un travailleur sur quatre vit au-dessous du seuil de pauvreté modérée (avec un niveau de vie inférieur à 3,10 dollars des Etats-Unis par personne et par jour en parité de pouvoir d'achat). Les schémas sexospécifiques sont complexes car, bien que les femmes représentent une part plus importante de la main-d'œuvre à faible salaire, elles complètent plus souvent que les hommes le revenu du ménage dans certains pays et contribuent ainsi à ses efforts pour sortir de la pauvreté. C'est le cas, en moyenne, dans les Etats arabes, où 13 pour cent des femmes actives se situent au-dessous du seuil de pauvreté, contre 22 pour cent des hommes actifs. La situation est toutefois inverse en Afrique subsaharienne, où 63 pour cent des femmes actives contre 59 pour cent des hommes actifs vivent dans la pauvreté. Les plus fortes inégalités en matière de pauvreté au travail en Afrique subsaharienne, et plus généralement dans les pays en développement, s'expliquent par le fait que les femmes participent presque autant que les hommes au marché du travail dans nombre de ces pays. Cependant, elles risquent beaucoup plus d'être employées dans des activités de subsistance et de production à domicile. En fait, l'Afrique subsaharienne présente aussi le plus grand écart entre les sexes en ce qui concerne l'emploi à compte propre

et le travail familial, ce qui porte à croire qu'il s'agit là d'un facteur déterminant dans la plus forte probabilité des femmes de vivre dans la pauvreté dans cette région, même si d'autres facteurs doivent également être pris en compte dans l'étude de ce lien, comme le nombre de soutiens économiques au sein du ménage et l'accès à des formes complémentaires de revenus. En revanche, dans les pays émergents, les hommes risquent davantage d'être en situation de pauvreté au travail que les femmes. Toutefois, loin de représenter des progrès dans la réduction de la pauvreté des travailleuses, ce résultat reflète plutôt les faibles taux d'activité des femmes dans ces pays. Les inégalités entre les sexes persistent également en ce qui concerne les salaires moyens. Dans un échantillon de pays développés, émergents et en développement, par exemple, les femmes gagnent en moyenne 20 pour cent de moins que les hommes. Une part importante de cet écart est attribuable à la surreprésentation des femmes dans les secteurs et les professions où l'incidence des bas salaires est plus élevée. En outre, la faiblesse ou l'absence d'institutions et de politiques efficaces sur le marché du travail, comme la négociation collective et les salaires minima, sont également en partie responsables des inégalités salariales persistantes entre hommes et femmes.

Les inégalités entre les sexes sur le marché du travail aggravent les déficits de protection sociale

Le problème de l'accès insuffisant à la protection sociale n'est pas spécifique aux femmes. Les politiques d'austérité dans de nombreux pays riches et le sous-développement persistant des systèmes de protection sociale dans les régions les plus pauvres signifient que tous les travailleurs sont confrontés à des déficits en la matière. Néanmoins, les inégalités entre les sexes sur le marché du travail combinées à la plus grande propension des femmes à travailler dans des formes d'emploi atypiques (horaires irréguliers et interruptions dans les modalités de travail) sont à l'origine des disparités en matière de protection sociale. Cette situation est très bien documentée en termes d'accès aux pensions de vieillesse. Les plus faibles taux d'activité des femmes par rapport aux hommes, les écarts de rémunération non négligeables, la plus forte probabilité des femmes de suivre une carrière professionnelle plus courte ou interrompue et leur surreprésentation dans les emplois informels et vulnérables ont une incidence négative sur leur capacité de constituer des droits à pension dans les régimes contributifs de retraite. Ces facteurs contribuent en effet à faire baisser le taux de couverture et le niveau des pensions pour les femmes, ce qui, en fin de compte, induit des niveaux plus élevés de pauvreté dans la vieillesse pour les femmes que pour les hommes.

Il est donc de la plus haute importance de prendre des mesures visant à compenser les inégalités entre les sexes et à combler l'écart entre les pensions, telles que la reconnaissance des périodes consacrées aux soins dans certains régimes publics de retraite. En outre, les pensions non contributives (financées par l'impôt) jouent un rôle clé dans la garantie de l'accès des femmes à au moins une pension de base. Cela étant, comme les prestations sont souvent faibles et insuffisantes pour compenser l'absence de pensions contributives, elles ne parviennent généralement pas à assurer un niveau adéquat de sécurité du revenu au cours de la vieillesse. Par conséquent, c'est la réduction des inégalités entre les sexes sur le marché du travail et dans l'emploi qui a un important effet d'entraînement sur la garantie d'une protection sociale adéquate pour les femmes.

Des mesures supplémentaires sont nécessaires pour réduire les inégalités entre les sexes sur le marché du travail

Au cours de la dernière décennie, les pouvoirs publics, de concert avec les employeurs et les travailleurs, ainsi que leurs organisations collectives représentatives, ont mis en place un certain nombre de mesures pour traiter des problèmes auxquels les femmes sont confrontées dans le monde du travail. Il convient de noter en particulier les progrès réalisés dans la fourniture de soutiens familiaux, la formalisation des principaux secteurs du travail informel à prédominance féminine (comme le travail domestique) et les mesures visant à lutter contre la ségrégation sexuelle verticale, en particulier dans les domaines où les réformes sont susceptibles de réduire la discrimination. Toutefois, comme le montre cet aperçu global, les efforts déployés actuellement par les principaux acteurs du marché du travail pour réduire l'écart entre les sexes sont certes significatifs, mais pas suffisants. La différence entre les hommes et les femmes dans l'accès à des possibilités de travail décent constitue un obstacle majeur pour parvenir à un marché du travail plus équitable et plus inclusif, et elle devrait se maintenir dans les années à venir, à moins que des mesures supplémentaires ne soient prises pour remédier aux inégalités persistantes décrites plus haut. Comme le montrent les rapports précédents, la charge très inégale en matière de responsabilités familiales et de soins qui pèse sur les femmes continue d'alimenter les inégalités sur le marché du travail en termes de types de postes auxquels elles peuvent accéder et dans lesquels elles peuvent obtenir un emploi durable. En effet, les problèmes mondiaux de l'informalité et de la pauvreté au travail sont également enracinés (souvent sur le plan organisationnel et culturel) dans les schémas de ségrégation sexuelle sectorielle et professionnelle, qui limitent systématiquement les possibilités offertes aux femmes d'accéder à de meilleurs emplois. Cela signifie que, pour relever les défis auxquels les femmes font face dans le monde du travail, il faudra non seulement des mesures de la part des pouvoirs publics, des employeurs et des syndicats pour combler l'écart sur le marché du travail, mais également des initiatives visant à en finir avec cette charge démesurée qui leur est imposée.

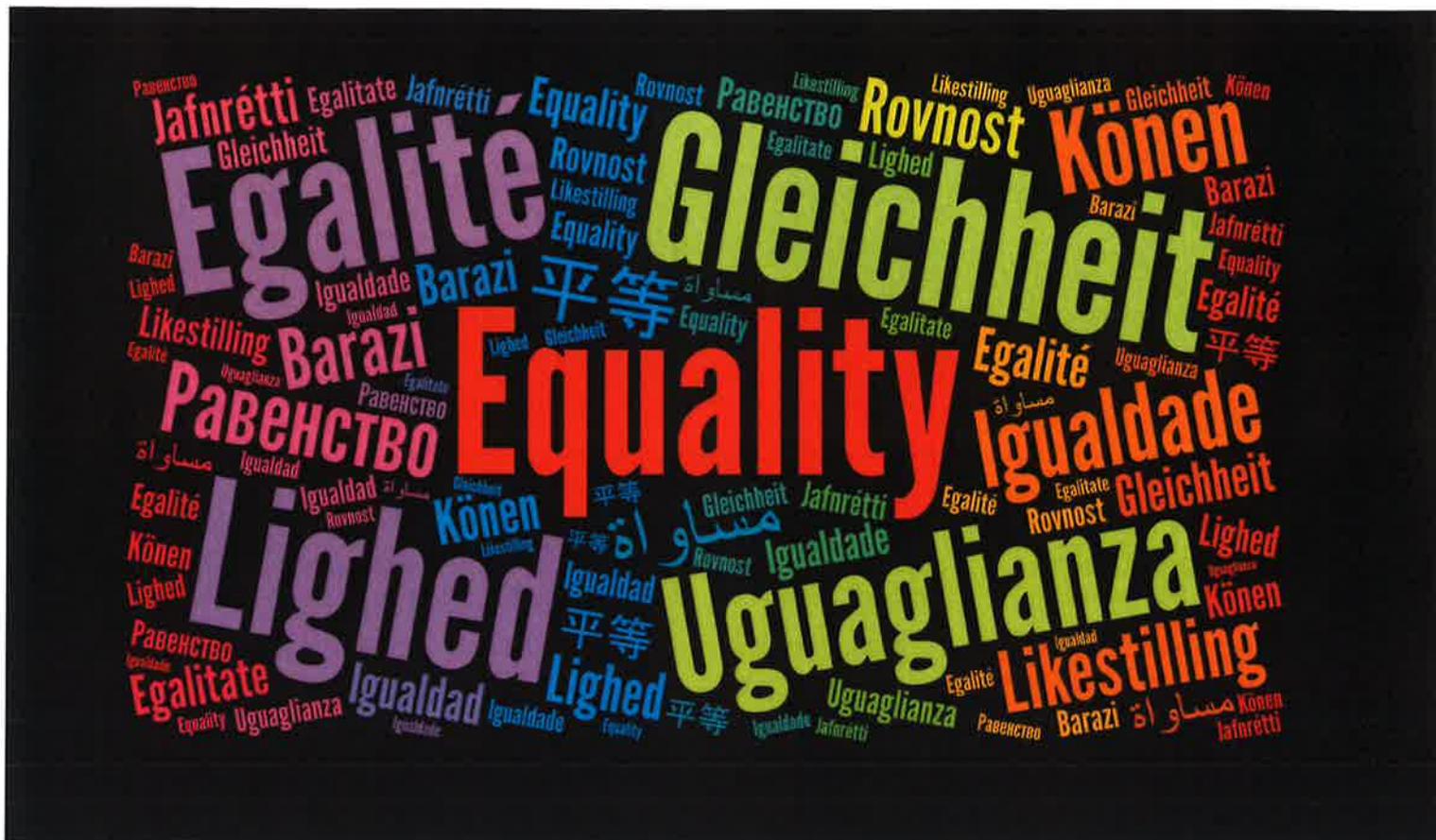


Photo: Fotolia Ricochet 64

La réduction des inégalités entre les sexes sur le marché du travail nécessite donc des mesures globales, adaptées spécifiquement aux femmes (en tenant compte de leurs situations très variables), qui contribueront en définitive au bien-être de la société. Dans les pays en développement et émergents, la question de favoriser la transition des emplois informels aux emplois formels, en particulier parmi les femmes rurales du secteur agricole, reste non résolue. La promotion de la diversification économique, concernant les activités tant agricoles que non agricoles, contribuera à atteindre un degré plus élevé de formalisation, tout en réduisant l'incidence de la pauvreté au travail grâce à la diversification des revenus. Il est essentiel de continuer à encourager l'inscription des femmes dans les programmes d'éducation formelle, de formation professionnelle et d'entrepreneuriat pour faciliter leur transition vers des emplois décents. Dans le même temps, il existe une grande marge de manoeuvre pour améliorer la portée et l'efficacité des politiques publiques de soutien aux familles en élargissant la couverture des services liés à l'enfance et en encourageant une redistribution plus équitable des responsabilités familiales entre les membres du ménage (et éventuellement les communautés locales).

D'une manière plus générale, il est impératif que tous les pays et tous les groupes d'intérêt concernés (en particulier les gouvernements, les employeurs et les syndicats) oeuvrent à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 par des mesures qui garantissent des emplois de qualité aux femmes, réduisent les stéréotypes sexistes et la discrimination tant dans l'éducation que sur le lieu de travail, et reconnaissent, limitent et redistribuent la charge disproportionnée de responsabilités familiales et de soins que les femmes assument actuellement.

Copyright © Organisation internationale du Travail, 2018

De plus amples informations sur le travail du BIT en matière d'égalité des sexes sont disponibles sur le site Web de l'OIT

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Suisse

Deux personnalités genevoises de l'histoire de l'égalité en Suisse

La marche vers l'égalité entre femmes et hommes a commencé il y a bien longtemps et sa progression est extraordinairement lente. Elle a été portée par des personnalités qui ont fait montre d'un engagement sans borne. Leurs idées et leurs actions, généralement incongrues dans le contexte de leur époque, ont souvent suscité un violent rejet. Voici, parmi de nombreux autres, les portraits de deux personnalités phares, à Genève, qui ont écrit l'histoire de l'égalité en Suisse.



Marie Goegg-Pouchoulin (1826-1899)
Photo © Sozialarchiv, Zürich

Marie Goegg-Pouchoulin (1826-1899)

«Je suis convaincue que nous sortirons un jour victorieuses de notre lutte qui n'a d'autre but que d'assurer partout le règne de la justice, la liberté, l'instruction et le bonheur pour tout ce qui est un être humain.»

Marie Goegg-Pouchoulin est l'une des premières femmes à avoir milité pour le suffrage féminin en Suisse. Elle revendiquait l'égalité entre femmes et hommes non seulement au niveau politique, mais aussi au niveau social et dans le droit civil. Elle milita principalement pour que les femmes aient davantage accès à l'éducation. C'est grâce à une pétition qu'elle avait lancée en 1872 que les jeunes filles furent admises à étudier à l'Université de Genève.

Marie Goegg-Pouchoulin appela les femmes à s'unir au niveau international pour revendiquer ensemble leurs droits. Elle fonda en 1896 l'une des premières organisations féminines internationales, l'Association internationale des femmes, ouvrant ainsi la voie au mouvement pour l'égalité en Suisse et dans toute l'Europe.

Emilie Gourd (1879-1946)

«Sans l'émancipation de la femme, le terme de démocratie n'est qu'hypocrisie et mensonge.»

Emilie Gourd consacra sa vie entière à la lutte pour l'égalité sociale, politique et économique des femmes. Profondément imprégnée des idéaux d'égalité et de liberté de la Révolution française, la Genevoise investit à la fois son temps et sa fortune personnelle dans le mouvement d'émancipation des femmes, se présentant elle-même comme une «féministe de carrière». Présidente de multiples associations et organisations, elle milita pour les droits politiques des femmes surtout à Genève, mais aussi au niveau national et international. Elle fonda le journal «Le mouvement féministe» (aujourd'hui «L'Emilie»), dont elle resta rédactrice en chef jusqu'à sa mort. Dans cette fonction, elle aborda d'autres aspects de l'égalité, comme par exemple la nécessité d'une assurance maternité, l'égalité salariale ou l'amélioration des chances d'éducation des jeunes filles et des femmes. Aujourd'hui, «L'Emilie» est le plus ancien journal féministe d'Europe toujours publié.

En 1946, à la mort d'Emilie Gourd, le canton de Genève refusait pour la troisième fois d'accorder aux femmes le droit de vote et d'éligibilité. Il fallut attendre 1960 pour que le combat d'une vie aboutisse enfin: cette année-là, les Genevoises obtinrent l'égalité des droits politiques au niveau cantonal.

Source: www.admin.ch



Emilie Gourd (1879-1946)
Photo © Schweizerisches Sozialarchiv



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Suisse

Session de l'ONU sur l'autonomisation économique des femmes: la Suisse s'engage en faveur de la promotion de l'égalité salariale

Berne, 13.03.2017 - La 61e session de la Commission de la condition de la femme (CSW61) débute le 13 mars 2017 à New York. Cette année, le thème central est l'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution. Représentée par une délégation conduite par Benno Bättig, secrétaire général du DFAE, et Sylvie Durrer, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), la Suisse s'engage notamment pour l'égalité salariale. Avec d'autres partenaires, elle lance en outre la Global Equal Pay Coalition, qui s'est donné pour objectif de remédier aux inégalités de salaire d'ici 2030.

L'inégalité salariale est un fait avéré à l'échelle mondiale. D'après l'Organisation internationale du travail (OIT), les femmes gagnent 23% de moins que les hommes, tous pays confondus. Cette injustice ne nuit pas seulement aux femmes et à leurs familles, mais à la société dans son ensemble. «La lutte contre l'inégalité salariale ainsi que l'autonomisation économique des femmes ont un effet positif sur l'économie dans son ensemble. Il vaut la peine d'investir dans l'égalité.», affirme Benno Bättig, chef de la délégation suisse et secrétaire général du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). C'est pourquoi l'autonomisation économique des femmes n'est pas seulement une préoccupation majeure de la politique intérieure, mais également un élément prioritaire de la politique extérieure de la Suisse. Lors de la session annuelle de la Commission de la condition de la femme (CSW), la Suisse s'engagera par ailleurs pour que la prise en charge des proches et les travaux domestiques non rémunérés soient mieux considérés et reconnus. Dans ce contexte, le rôle de l'économie privée doit également être renforcé.

Avec d'autres partenaires, la Suisse lancera aujourd'hui la Global Equal Pay Coalition, dont l'objectif est de remédier aux inégalités de salaire d'ici 2030. Avec l'outil d'autocontrôle pour la mesure de l'inégalité salariale dans les entreprises (Logib), la Suisse joue un rôle de pionnière dans la promotion de l'égalité salariale. Cet instrument disponible en quatre langues suscite un intérêt marqué à l'échelle internationale. Logib permet aux entreprises de plus de 50 employés de faire facilement le point sur leur situation en matière de respect du principe d'égalité salariale.

Vice-chef de la délégation suisse, Sylvie Durrer est aussi directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) au Département fédéral de l'intérieur (DFI). Outre Beth Krasna, membre du Conseil des EPF et du conseil d'administration de plusieurs entreprises, la délégation suisse est composée de représentantes et de représentants de l'administration fédérale, de la société civile (Coordination post Beijing des ONG suisses et Alliance F), ainsi que d'une représentante des jeunes participant au programme «Youth Rep» du DFAE. Ce projet est le fruit de la collaboration entre le Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ) et le DFAE.

La CSW est le principal organe de l'ONU dédié à la promotion de l'égalité des sexes. Outre les délégations officielles, plus de 8000 représentants d'ONG participent à cette session annuelle du 13 au 24 mars 2017.

Source: www.admin.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

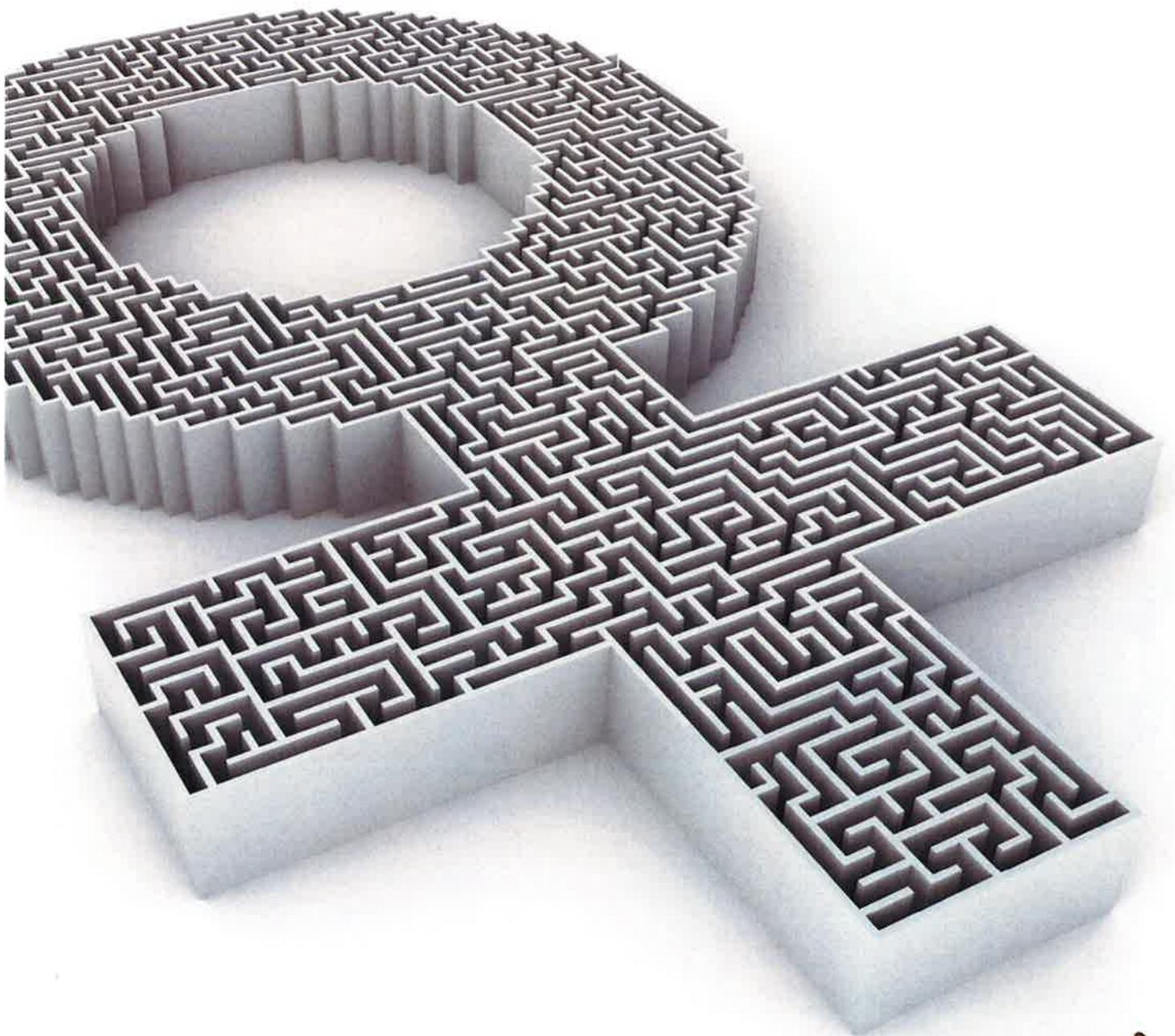


Photo: Fotolia vexworldwide



République et Canton de Genève

Procédure à suivre dans le canton de Genève en cas de discrimination à raison du sexe

Cas relevant du droit privé

AUTORITE DE CONCILIATION

La conciliation, étape obligatoire à Genève auparavant, est devenue facultative, le demandeur ou la demanderesse pouvant y renoncer unilatéralement.

La procédure de conciliation est menée par les juges conciliateurs et conciliatrices du Tribunal des prud'hommes et régie par la loi sur le Tribunal des prud'hommes et par le nouveau Code de procédure civile suisse.

Lorsqu'une demande est fondée sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 (LEg), l'autorité de conciliation est composée d'un conciliateur ou d'une conciliatrice qui la préside et de 2 conciliateurs-asseesseurs, un homme et une femme. Lorsque l'homme est employeur, la femme doit être salariée et inversement.

Par ailleurs, toute personne qui subit ou risque de subir une discrimination au sens de la LEg peut désormais saisir l'autorité de conciliation en-dehors de toute procédure.

Le greffe du Tribunal des prud'hommes fonctionne pour l'autorité de conciliation, la requête de conciliation est ainsi à adresser à l'adresse suivante:

- > **Tribunal des prud'hommes**
Autorité de conciliation
Boulevard Helvétique 27
Case postale 3688
1211 Genève 3
Tél. 022 546 89 00

En cas de non-conciliation, une autorisation de procéder est remise au demandeur ou à la demanderesse, qui lui permet de saisir le Tribunal des prud'hommes dans un délai de trois mois.

Si la tentative de conciliation n'aboutit pas, l'autorité de conciliation peut soumettre aux parties une proposition de jugement, qui déploiera les effets d'une décision finale si elle n'est pas contestée par l'une des parties dans les 20 jours. En cas d'opposition, cette proposition devient nulle et une autorisation de procéder est délivrée à la partie demanderesse pour porter l'action devant le tribunal des prud'hommes.

Par ailleurs, lorsque les prétentions de la partie demanderesse ne dépassent pas fr. 2'000.-, elle peut demander à l'autorité de conciliation de rendre une décision finale, contre laquelle seul un recours à la chambre des prud'hommes de la Cour de justice est possible.

AUTORITE JUDICIAIRE DE PREMIERE INSTANCE

Le demandeur ou la demanderesse, en cas d'échec ou de renonciation à la conciliation, peut soumettre son litige au Tribunal des prud'hommes à l'adresse suivante:

- > **Tribunal des prud'hommes**
Boulevard Helvétique 27
Case postale 3688
1211 Genève 3
Tél. 022 546 89 00

Le Tribunal des prud'hommes juge les contestations découlant d'un contrat de travail de droit privé, quelle que soit la valeur litigieuse. Il tranche les litiges relevant de la LEg dans une composition doublement paritaire (employeur-euse-s/employé-e-s et femmes/hommes).

AUTORITE JUDICIAIRE DE DEUXIEME INSTANCE

Lorsque le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes ne donne pas satisfaction aux parties, elles peuvent former un appel ou un recours (selon la valeur litigieuse). Pour ce faire, elles doivent déposer ou envoyer, dans un délai de 30 jours partant de la réception du jugement contesté, un mémoire, écrit et motivé, auprès de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice à l'adresse suivante:

- > **Chambre des prud'hommes
(Cour civile de la Cour de justice)
Place du Bourg-de-Four 1
Case postale 3108
1211 Genève 3
Tél. 022 327 68 68**

La Chambre des prud'hommes est compétente pour les appels et les recours dirigés contre les décisions du Tribunal des prud'hommes. Elle est également chargée, dans certains cas, de juger les recours dirigés contre les décisions des juges conciliateurs ou conciliatrices prud'hommes.

Elle siège dans une composition de trois juges, dont un-e président-e, un-e juge prud'homme employeur-euse et un-e juge prud'homme salarié-e. Elle comprend au moins une personne de chaque sexe lorsqu'elle tranche un cas ressortant de la LEg.

Cas relevant du droit public

AUTORITE DE CONCILIATION

Comme en droit privé, la procédure de conciliation est facultative en matière d'égalité, le demandeur ou la demanderesse peut y renoncer d'emblée. Il ou elle peut toutefois changer d'avis en cours de procédure. Comme en droit privé, il sera également possible dès l'entrée en vigueur des modifications législatives en la matière, de saisir l'autorité de conciliation, en-dehors de toute procédure.

En matière de conciliation, la juridiction administrative compétente est le Tribunal administratif de première instance (TAPI). Il est possible de demander une conciliation en-dehors de toute procédure judiciaire, et c'est alors le TAPI qu'il faut saisir directement.

La conciliation est tentée par le TAPI. Si elle échoue ou si la partie demanderesse y a renoncé, ce sera alors la Chambre administrative de la Cour de justice qui traitera le recours.

Les cas relevant du droit public sont à envoyer à l'adresse suivante:

- > **Tribunal administratif de première instance
Rue Ami-Lullin 4
Case postale 3888
1211 Genève 3
Tél. 022 388 12 20**

AUTORITE JUDICIAIRE DE PREMIERE INSTANCE

Dans le cadre d'une procédure judiciaire, c'est à la Chambre administrative de la Cour de justice qu'il faut adresser la requête. Elle en examine d'abord la recevabilité, puis la transmet au TAPI pour conciliation, si la partie demanderesse n'a pas déclaré d'emblée y renoncer.

Elle tranchera le litige en tant qu'instance cantonale unique, à moins que la loi ne désigne une autre juridiction qui statuerait avant la Chambre administrative. Dans les cas énumérés par la loi, il arrive que le Conseil d'Etat soit désigné première instance de recours. La Chambre administrative est alors la seconde instance de recours.

Toutefois, en règle générale, les cas relevant du droit public doivent être portés devant la Chambre administrative, qui statue en instance cantonale unique à l'adresse suivante:

- > **Chambre administrative
(Cour de droit public de la Cour de justice)
Rue du Mont-Blanc 18
Case postale 1956
1211 Genève 1
Tél. 022 388 23 30**

Liens utiles

Pouvoir judiciaire, Tribunaux:

- > <http://ge.ch/justice/litiges-employes-employeurs>

Formulaires de demande en justice:

- > <http://ge.ch/justice/tribunal-des-prudhommes>
- > <http://ge.ch/justice/formulaires>

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes:

- > <http://www.admin.ch/ch/f/rs/1/151.1.fr.pdf>

Loi sur le tribunal des prud'hommes:

- > http://www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_e3_10.html

Loi sur la procédure administrative:

- > http://www.ge.ch/LEGISLATION/rsg/f/s/rsg_E5_10.html

Jugements rendus en application de la LEg:

- > <http://www.leg.ch>

Ce site permet au public de connaître la loi fédérale sur l'égalité ainsi que de pouvoir prendre connaissance de la jurisprudence rendue sur la base de cette loi.



Présentation

de l'Association des amis suisses de l'APEE

(Association des parents et amis d'enfants encéphalopathes), Burkina Faso

L'Association des Amis suisses de l'APEE (Association des Parents et amis d'Enfants Encéphalopathes) au Burkina Faso a pour but de soutenir la construction et l'exploitation d'une école inclusive pour les enfants handicapés de la ville de Bobo Dioulasso.

Les enfants handicapés au Burkina Faso – séquelles de méningite endémique dans le pays, accouchements compliqués, etc - sont, dans leur très grande majorité, exclus de l'école publique. De plus, ces enfants sont mal vus dans la société, qui voit dans leur handicap toutes sortes de manifestations malfaisantes.

Les amis suisses de l'APEE veulent contribuer à favoriser la scolarisation des enfants handicapés au Burkina Faso pour leur permettre d'accéder à une vie digne et à des possibilités de travail par la suite.

L'APEE gère depuis 1994 une école inclusive à Bobo Dioulasso qui accueillait quelque 120 élèves dans 5 classes. En plus, une classe adaptée accueillait une vingtaine d'enfants polyhandicapés avec des moyens spécifiques.

L'école inclusive de l'APEE se trouvait dans une villa privée qui ne correspondait d'aucune manière aux besoins de cette école unique en son genre: les locaux étaient trop petits, trop exigus, partiellement délabrés.



Suite à une longue recherche, un terrain a été trouvé et la construction du complexe scolaire avec 9 classes vient de se terminer.

La construction de la nouvelle école avec 9 classes, une cantine, un bâtiment administratif et un préau couvert a été rendue possible grâce à des contributions financières de 10 communes genevoises, des dons privés et les cotisations des membres de l'association qui compte une soixantaine de membres. L'école inclusive de l'APEE qui pourra accueillir, à terme, 300 élèves, est jumelée avec l'École et Foyer de Clair Bois-Lancy, en effet, l'École de Clair Bois-Lancy accueille également des enfants polyhandicapés. A l'heure actuelle ce jumelage se poursuit au profit des deux écoles tellement différentes mais s'occupant des mêmes enfants. Par ailleurs un partenariat entre l'APEE et INSIEME-genève (Association de parents et d'amis de personnes mentalement handicapées) se construit dans la perspective d'échanges et d'un enrichissement réciproque.

Siège de l'association:

Amis suisses de l'APEE
c/o Christian Frey
Route du Prieur 12
Landecy
1257 Croix-de-Rozon

