



CRÉDIT PHOTO :
NICOLA BAILEY/ACTIONAID

Le grand écart

Le coût des inégalités
de genre au travail

Synthèse

Des centaines de millions de femmes approvisionnent leur famille en bois de chauffage et en eau, cuisinent, font le ménage et prennent soin des personnes âgées, des enfants et des malades tout en s'efforçant de gagner leur vie par le biais d'emplois qui sont moins bien rémunérés et plus précaires que ceux des hommes. Le travail qu'elles accomplissent – au sein et hors du foyer – est indispensable à la société. Sans lui, l'économie mondiale ne fonctionnerait pas. Pourtant, ce travail reste sous-évalué et en grande partie invisible.

Pour rendre compte de l'ampleur du problème, ActionAid a calculé la valeur économique qu'apporterait la suppression des inégalités de genre au travail dans les pays en développement. **Nous sommes arrivé-e-s à la conclusion que les femmes des pays en développement pourraient gagner 9 000 milliards de dollars (8 000 milliards d'euros) de plus si leur salaire et leur accès aux emplois rémunérés étaient égaux à ceux des hommes.** Ce chiffre astronomique laisse entrevoir l'ampleur de cette injustice et des occasions qui échappent aux femmes pauvres d'améliorer leur propre vie et celle de leur famille. Cette situation ne pèse pas seulement sur leurs finances : les inégalités économiques dont elles sont victimes limitent également leurs choix de vie – notamment dans les domaines de la santé et des droits sexuels et reproductifs – et les rendent plus vulnérables à la violence ainsi qu'à d'autres formes de discrimination et d'exploitation.

Les femmes ne sont pas les seules à subir les conséquences de ces inégalités. Celles-ci pèsent sur nous tou·te·s, notamment sur les entreprises et sur l'économie au sens large. En 2012, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a estimé que la réduction des inégalités entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi permettrait d'augmenter la production mondiale de 1 600 milliards de dollars US¹. Veiller à ce que le travail accompli par les femmes – au sein et hors du foyer – soit valorisé et justement rémunéré est une composante clé de la lutte contre la pauvreté et en faveur de la prospérité pour tou·te·s.

Dans le monde entier, des personnes de plus en plus nombreuses reconnaissent que notre système économique doit être réformé en profondeur. De même, il est de plus en plus communément admis que la seule croissance économique sera insuffisante pour permettre

l'avènement de l'égalité de genre, la fin de la pauvreté et la réduction des inégalités. Quelques gouvernements ont pris des mesures courageuses pour lutter contre les inégalités au travail. Certaines entreprises se sont également distinguées en comprenant que le fait de confier des emplois décents aux femmes était bénéfique pour leur pérennité et leur productivité. Mais nous devons encore agir pour que cette vision se généralise et que ces quelques exceptions deviennent la majorité.

L'inégalité économique des femmes n'est pas une fatalité. L'exploitation du travail des femmes prévaut à cause des idées politiques injustes qui fondent notre économie mais aussi parce qu'elle s'enracine dans la discrimination de genre qui opère plus généralement dans la société, discrimination qu'elle contribue à perpétuer.

ActionAid appelle les gouvernements, les institutions internationales, les entreprises et les employeurs à créer les conditions nécessaires pour que les femmes des pays en développement bénéficient des mêmes opportunités et droits au travail que les hommes et à :

1. Garantir aux femmes l'accès à des emplois décents et la possibilité d'en jouir pleinement.
2. Reconnaître, réduire et redistribuer les responsabilités non rémunérées de "care", c'est-à-dire celles relatives aux soins, qui incombent actuellement de manière disproportionnée aux femmes.
3. Faire en sorte que les politiques économiques soient mises en œuvre au profit des femmes plutôt qu'à leur détriment, et mettre fin à la recherche de la croissance à tout prix.
4. Encourager les femmes à s'exprimer, à passer à l'action et à exercer leur leadership à tous les niveaux.
5. Veiller à ce que la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation fassent véritablement progresser les droits des femmes et comblent les écarts de genre au travail.

Sommaire

SYNTHÈSE..... PAGE 2

INTRODUCTION PAGE 4

TOUJOURS AU BAS DE L'ÉCHELLE :
COMMENT LES FEMMES PAUVRES SONT EXPLOITÉES AU TRAVAIL ... PAGE 6

9 000 MILLIARDS DE DOLLARS US (8 000 MILLIARDS D'EUROS)
LE COÛT DES INÉGALITÉS DE GENRE AU TRAVAIL PAGE 11

POURQUOI LES FEMMES ONT-ELLES
LE TRAVAIL LE PLUS DUR ? LES CAUSES PAGE 16

APPEL À L'ACTION PAGE 28

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE PAGE 33



Rana Plaza : une majorité de victimes étaient des femmes.

L'effondrement de l'usine textile du Rana Plaza a tué 1 138 personnes au Bangladesh.

CRÉDIT PHOTO : NICOLA BAILEY/ACTIONAID

“Aussi longtemps qu’un des droits des femmes est bafoué, notre lutte n’est pas terminée.”

Ban Ki-moon, Secrétaire général des Nations Unies²

Introduction

Chaque jour, des centaines de millions de femmes se réveillent pour affronter une autre journée de travail éreintante pour laquelle elles n’obtiendront qu’une rémunération minimale, voire nulle. Même si leur travail – au sein et hors de leur foyer – est indispensable à l’économie mondiale, au développement et au bien-être de l’ensemble des membres de la société, celui-ci reste dévalorisé et en grande partie invisible.

Les citoyen-ne-s s’insurgent de plus en plus contre le fait que le 1% des plus riches de la population détienne plus de richesses que l’ensemble du reste du monde³. Même des bastions de la finance internationale comme le Fonds monétaire international (FMI) ou le Forum économique mondial (WEF) évoquent de plus en plus fréquemment les effets corrosifs des inégalités économiques⁴. Malgré cela, l’inégalité économique des femmes, une injustice créée par les êtres humains, reste un phénomène généralisé qui échappe tant aux débats politiques qu’à ceux relatifs aux inégalités.

Les femmes devraient évidemment bénéficier des mêmes droits que les hommes dans tous les aspects de la vie. D’ailleurs, les conventions internationales et les législations de certains pays garantissent officiellement aux femmes des droits égaux à ceux des hommes. Mais dans la réalité, les femmes restent défavorisées par rapport aux hommes selon la quasi-totalité des critères d’évaluation employés⁵. Cette situation est injuste et inacceptable pour les femmes du monde entier, mais ce sont celles des pays en développement qui, constamment repoussées vers les échelons économiques les plus bas, en souffrent le plus.

L’inégalité économique des femmes n’est pas une fatalité. Comme le montre ce rapport, l’exploitation du travail des femmes prévaut à cause des idées politiques injustes

qui fondent notre économie, mais aussi parce qu’elle s’enracine dans la discrimination de genre qui opère plus généralement dans la société, discrimination qu’elle contribue à perpétuer. Cette discrimination se manifeste notamment dans le fait qu’une femme sur trois sera victime de violence au cours de sa vie⁶ et que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper les emplois les moins rémunérés et les moins valorisés⁷.

Jusqu’à maintenant, la communauté internationale a bien trop souvent pensé résoudre la question de l’inégalité économique des femmes par le simple intermédiaire d’une main secourable qui leur serait tendue – grâce au microcrédit ou à la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Mais ce faisant, elle a systématiquement négligé le fait que **l’immense majorité du travail accompli par les femmes est composé d’activités peu ou pas rémunérées qui sont utilisées pour soutenir l’économie mondiale et alimenter une croissance inégale et non durable**. Pour mettre fin à la pauvreté et garantir à tou-te-s une vie prospère, il est impératif d’imposer des changements à visées transformatrices à ce système défaillant et hautement dysfonctionnel.

Il est donc indispensable que le travail des femmes – au sein et hors du foyer – soit reconnu, valorisé et rémunéré à sa juste valeur. **Il s’agit indéniablement d’un facteur déterminant de l’efficacité et de la durabilité de notre économie ; mais il en va aussi de la justice et des droits humains.**

Toujours au bas de l'échelle : comment les femmes pauvres sont exploitées au travail

Les femmes occupent les emplois aux conditions les plus dures

Les hommes et les femmes qui travaillent dans les pays en développement luttent quotidiennement pour leur survie, touchant souvent de bas salaires dans des circonstances désespérantes. L'emploi décent reste ainsi un rêve lointain pour tou-te-s, bien que plus difficile à atteindre pour les femmes. Malgré un moindre taux de participation au marché du travail – leur taux d'emploi était, en 2015, de 25,5 % inférieur⁸ –, les femmes constituent 60% des travailleurs-ses pauvres du monde⁹ et sont sujettes à de graves formes d'exploitation liées au travail, à la fois dans l'économie formelle et informelle. Dans certains pays d'Afrique ou du Moyen-Orient, elles courent un risque 25 à 35 % supérieur d'exercer un emploi dit vulnérable¹⁰.

Les femmes sont surreprésentées dans le secteur informel et y occupent souvent des emplois qui les privent de protection sociale et échappent totalement à la surveillance de l'État.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) estime¹¹ que le secteur informel est une source d'emplois non agricoles plus importante pour les femmes que pour les hommes en Afrique subsaharienne, dans la région Amérique latine et Caraïbes, et en Asie du Sud. En Afrique subsaharienne, l'écart de genre en la matière atteint les 13 %. Par ailleurs, les femmes qui travaillent sont nombreuses à le faire dans le cadre d'un arrangement informel et représentent une plus grande proportion des travailleurs-ses familiaux-ales non rémunéré-e-s et des travailleurs-es indépendant-e-s. Elles comptent pour au moins 80 % des travailleurs-ses domestiques, dont 90 % sont privé-e-s de protection sociale¹². De ce fait, l'écart de genre en matière de retraite est considérable puisque les femmes représentent 65 % des personnes en âge de ne plus travailler qui ne reçoivent aucune forme régulière de retraite¹³. Dans le monde, près de 60 % des travailleuses – près de 750 millions de femmes – ne bénéficient d'aucun droit statutaire au congé maternité et 65,9 % d'entre elles ne jouissent pas de la couverture légale obligatoire du revenu de remplacement pendant leur congé maternité¹⁴. Une récente étude menée en Inde a par exemple montré que moins de 1 % des femmes bénéficient de congés maternité payés dans le pays¹⁵.

En outre, les femmes des pays du Sud sont parmi les plus vulnérables à l'exploitation dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Elles constituent, par exemple, environ 80 % de la main-d'œuvre de l'industrie de l'habillement¹⁶. Ces travailleuses évoluent dans des environnements dangereux, sont exposées à la violence et aux agressions sexuelles et ne bénéficient pas des droits fondamentaux du travail, notamment du droit de négociation collective ou de la possibilité d'obtenir réparation en cas d'injustice au travail. Ces violations affectent également les femmes employées par l'industrie d'exportation de la banane. Une recherche récente publiée par le Forum mondial de la banane¹⁷ a montré que, en Équateur et au Honduras, les entreprises du secteur licencient les femmes enceintes au lieu de se plier à leurs obligations légales relatives au congé maternité, et ceci alors même que ces femmes subissent les conséquences de leur exposition aux pesticides. Les travailleuses de l'industrie de la banane ainsi que leurs représentantes en Afrique centrale et de l'Ouest, mais aussi en Amérique latine, soulignent le fait que toute tentative de résistance au harcèlement sexuel est un facteur discriminant à l'embauche¹⁸.

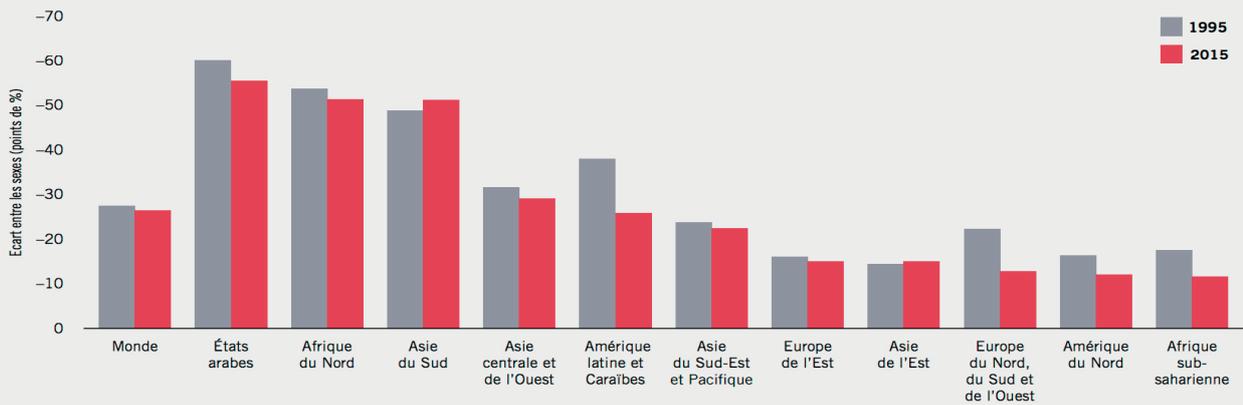
Un marché du travail discriminant

Malgré les efforts internationaux considérables déployés pour permettre aux filles de fréquenter l'école, les femmes sont toujours victimes d'une discrimination scandaleuse sur le marché du travail, ce qui amoindrit fortement les chances qui leur sont offertes, limite leurs choix de vie et restreint leur potentiel économique.

Depuis 1990, la participation des femmes au marché mondial du travail stagne aux alentours de 50 %¹⁹.

Si la moyenne mondiale dissimule des différences entre pays et entre régions (ce taux allant de 21 % en Afrique du Nord et au Moyen-Orient à 63 % en Asie de l'Est, en Afrique subsaharienne et dans le Pacifique)²⁰, la faiblesse de cette participation est un problème omniprésent. Dans tous les pays et régions du monde, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de prendre part au marché du travail. Selon les recherches d'ActionAid, les inégalités de participation au marché du travail pourraient coûter aux femmes des pays en développement la somme considérable de 6 000 milliards de dollars US de revenu potentiel. Ce chiffre représente plus du PIB de tous les pays d'Afrique et du Moyen-Orient réunis pour l'année 2015²¹.

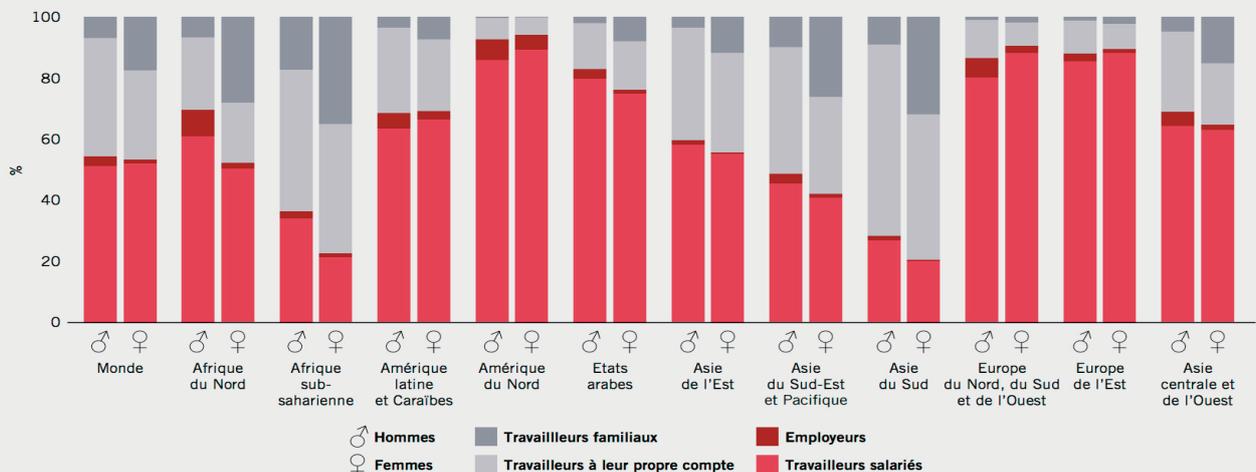
Figure I Écarts entre les sexes de la participation au marché du travail par région, 1995 et 2015



Note: L'écart entre les sexes correspond à la différence entre les taux d'activité des hommes et des femmes. Les données couvrent 178 pays que l'on retrouve aussi dans les figures III et IV.

Source: Calculs de l'OIT basés sur les *Modèles économétriques des tendances* (OIT, 2015).

Figure II Situation dans l'emploi par sexe, 2015



Note: Le terme de «travailleurs salariés» fait référence aux personnes qui travaillent et perçoivent une rémunération ou un salaire. Les employeurs, les travailleurs à leur compte et les travailleurs contribuant à l'entreprise familiale sont considérés comme autonomes. Les travailleurs familiaux sont ceux qui travaillent dans une entreprise ou une exploitation familiale.

Source: Calculs de l'OIT basés sur les *Modèles économétriques des tendances* (OIT, 2015).

Femmes et travail : faire des études n'est pas une garantie

On pourrait penser que les progrès accomplis depuis 20 ans en matière de scolarisation des filles²² permettraient d'améliorer les possibilités professionnelles et personnelles offertes aux femmes. Mais le fait que le taux de participation des jeunes femmes au marché de l'emploi reste obstinément bas montre pourtant que les connaissances et les compétences qu'elles ont acquises sont ignorées.

Notre recherche montre qu'en 2013, dans les pays à faible revenu, les femmes au chômage disposant d'un niveau d'éducation secondaire étaient deux fois plus nombreuses que les hommes de même niveau scolaire²³.

Ces disparités varient d'une région à l'autre et d'un pays à l'autre, traduisant l'ampleur des difficultés que rencontrent les jeunes femmes quand elles recherchent un emploi. Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, par exemple, près de 60 % des femmes au chômage sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur alors que cette proportion est de 20 % pour les hommes²⁴.

Le niveau d'études ne se traduit pas non plus nécessairement par une réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes. Le rapport d'ONU Femmes sur le progrès des femmes dans le monde²⁵ mentionne une étude selon laquelle les écarts salariaux sont même plus importants quand on prend en compte les différences de genre en matière d'éducation²⁶.

Deux poids deux mesures : une rémunération faible et systématiquement inférieure à celle des hommes

Pour les femmes, trouver un emploi ne signifie pas nécessairement qu'elles accéderont à une plus grande autonomie et à plus d'égalité. Dans les pays en développement notamment, de nombreuses femmes et de nombreux hommes ne gagnent tout simplement pas un salaire vital – en d'autres termes, un salaire suffisant pour bénéficier d'un niveau de vie décent et satisfaire leurs propres besoins fondamentaux ainsi que ceux de leur famille²⁷.

En outre, quand les femmes sont rémunérées, elles touchent un salaire en moyenne équivalent à 77 % de celui d'un homme²⁸. L'Organisation internationale du Travail (OIT) estime que, compte tenu du rythme actuel des progrès accomplis en la matière, il faudra 70 ans pour que le principe du « salaire égal pour un travail égal » entre femmes et hommes devienne une réalité²⁹.

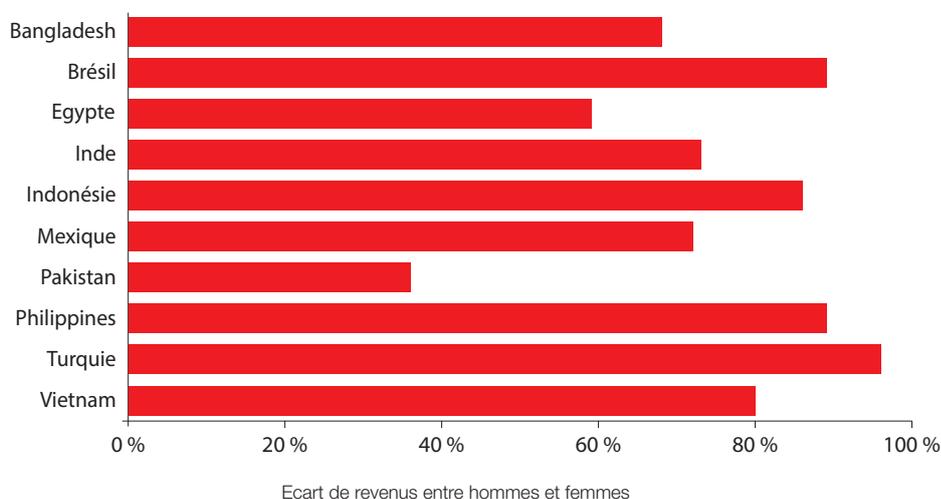
L'exploitation des femmes sur le marché du travail est amplifiée par le fait qu'elles assument une part disproportionnée des responsabilités de care non rémunérées (on entend par « care » le travail lié au soin des autres comme l'éducation des enfants, les corvées domestiques, les soins aux malades et aux personnes âgées), ce qui signifie dans les faits que les femmes soutiennent l'économie par le biais du travail gratuit et le plus souvent invisible qu'elles accomplissent.

Les responsabilités de *care* non rémunérées imposent

aux femmes des limites dans les emplois qu'elles peuvent choisir, au point qu'elles en sont souvent réduites à occuper des emplois informels ou peu rémunérés et qu'elles doivent, de manière générale, consacrer davantage de temps au travail. Ainsi, dans les pays en développement, les femmes consacrent en moyenne 9 heures 20 minutes par jour au travail (activités rémunérées et non rémunérées), contre 8 heures 7 minutes pour les hommes³⁰.

Le déséquilibre dans la répartition des tâches non rémunérées empêche les femmes de disposer du temps nécessaire pour assumer un emploi rémunéré et salarié : à l'échelle mondiale, les femmes représentent 40 % des personnes employées mais 57 % des personnes travaillant à temps partiel³¹. Il n'est donc pas surprenant de constater que les salaires des femmes sont bien moins élevés que ceux des hommes, et ce partout dans le monde. Selon les estimations d'ActionAid, cette situation a créé un écart salarial de genre de près de 2 000 milliards de dollars US de perte de revenu pour les femmes, soit presque l'équivalent de la valeur de l'économie indienne toute entière³².

Ecarts de genre en matière de salaires dans les pays sélectionnés (2008-2012)



Source :
World Bank (2014)
Gender at Work: A Companion
to the World Development
Report on Jobs, and the World
Bank Gender Data Portal.

Le grand écart

L'inégalité de genre en chiffres

CHOIX

Les femmes consacrent au moins 2 fois plus de temps aux travaux domestiques et 4 fois plus au soin des enfants que les hommes.



60% des travailleurs.ses pauvres sont des femmes. Leur droit à un emploi décent est bafoué et elles sont exploitées au travail.

POUVOIR

VOIX

Les femmes subissent des discriminations dans les allées du pouvoir et ne peuvent s'organiser collectivement. En juin 2016, seules 23 femmes étaient à la tête d'un État et elles ne représentaient en moyenne qu'une parlementaire sur cinq



Beaucoup de femmes n'ont pas accès à un salaire vital. Les femmes sont payées en moyenne 23% de moins que les hommes pour un travail à valeur égale

DROITS HUMAINS



Sur 143 pays, 90% ont au moins une loi qui restreint l'égalité économique des femmes.

“Les inégalités salariales sont un problème non seulement parce qu’elles constituent une injustice criante, mais aussi parce qu’elles condamnent des millions de femmes, ainsi que leur famille, à vivre dans un cycle ininterrompu de pauvreté” Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directrice exécutive d’ONU Femmes³³

9 000 milliards de dollars US (8 000 milliards d’euros) : le coût des inégalités de genre au travail

Les femmes payent le prix des inégalités

ActionAid a évalué la valeur de l’impact annuel des écarts salariaux et du fait que les femmes des pays en développement ont un accès moindre aux emplois rémunérés hors de leur foyer (voir annexe méthodologique pour plus de détails) : **celui-ci se monte à 9 000 milliards de dollars US (8 000 milliards d’euros)³⁴.**

Ce montant vertigineux de 9 000 milliards de dollars US est supérieur aux PIB combinés de la Grande-Bretagne, de la France et de l’Allemagne³⁵. Cette disparité considérable est une illustration criante de l’étendue des inégalités économiques qui frappent les femmes, des inégalités qui les privent trop souvent d’un accès à un emploi décent et à un salaire égal.

Si les femmes des pays en développement étaient payées autant que les hommes, elles pourraient gagner 2 000 milliards de dollars US de plus chaque année. Et si le taux de participation des femmes au marché du travail était le même que celui des hommes, elles pourraient gagner 6 000 milliards de dollars US de plus. Si les femmes des pays en développement étaient à la fois payées autant que les hommes et aussi présentes qu’eux sur le marché du travail, elles pourraient gagner 9 000 milliards de plus – parce que davantage de femmes seraient rémunérées à un taux de salaire plus élevé³⁶.

Ce calcul a été effectué sur la base des revenus moyens actuels des hommes et des femmes des pays en développement où les salaires sont nettement inférieurs à ceux des pays riches³⁷. Nos calculs ne prennent pas en compte la valeur potentielle du travail de *care* non rémunéré accompli par les femmes si celui-ci était estimé en termes monétaires. **En réalité, le coût des inégalités de genre au travail serait donc supérieur aux 9 000 milliards de dollars US précédemment évoqués, une somme pourtant sidérante en elle-même.**

Le coût de ces inégalités n’est pas exclusivement financier. Les femmes qui sont économiquement exploitées sont plus limitées dans leurs choix de vie et ne sont souvent pas en mesure de les infléchir sans en souffrir au plan économique, qu’il s’agisse de s’opposer à la violence, de jouir de leur santé et de leurs droits sexuels et reproductifs, de faire des études, de choisir une carrière ou de prendre soin d’une famille et d’un foyer.

Les femmes subissent des inégalités économiques à un degré si choquant qu’elles devraient concerner tous les êtres humains car nous sommes tou·te·s victimes de ce que les femmes perdent. Le chômage, la précarité de l’emploi et les bas salaires sont autant de facteurs qui limitent la capacité des femmes à nourrir, éduquer et élever leurs enfants³⁸. Et, par ailleurs, le fait que les femmes bénéficient d’un emploi décent et d’un salaire égal et suffisant pour vivre est un jalon sur la route vers l’éradication de la pauvreté, l’égalité de genre, le développement durable et la croissance inclusive. Selon l’OIT, la valorisation et la reconnaissance du travail des femmes, qu’il soit ou non rémunéré, sont sans doute l’un des moyens les plus efficaces d’éviter que de nombreux foyers tombent dans la pauvreté³⁹. Il s’agit donc d’un facteur déterminant du progrès et de la prospérité pour tou·te·s.

La dévalorisation du travail des femmes a un coût pour l’économie

Une économie en permanence subventionnée par l’exploitation du travail des femmes est nécessairement dysfonctionnelle. Il n’existe aucune rationalité économique susceptible de justifier le fait coûteux et non durable de faire reposer le système sur le travail non rémunéré des femmes et sur la limitation de leur accès aux emplois rémunérés. Selon l’OIT, la réduction des inégalités entre hommes et femmes dans le domaine de l’emploi permettrait d’augmenter la production mondiale de 1 600 milliards de dollars US⁴⁰.

Cette logique a déjà été vérifiée dans un certain nombre de pays et de régions. Selon un rapport de 2014, la réduction de l’écart de genre dans le monde du travail a été un moteur important de la croissance économique européenne durant les dix ans qui viennent de s’écouler⁴¹.

De même, on estime qu'un quart du PIB américain actuel est lié au fait que les femmes ont davantage pris part au marché de l'emploi américain depuis les années 1970⁴².

Mais, comme le montre ce rapport, le fait de permettre à davantage de femmes d'entrer sur le marché du travail dans l'intention de stimuler la croissance a contraint ces dernières à mettre leur vie en péril et à subventionner plus encore notre économie dysfonctionnelle actuelle en occupant des emplois éreintants, peu valorisés et peu rémunérés.

Les institutions financières internationales elles-mêmes reconnaissent que la croissance économique seule ne permettra pas aux femmes d'aller vers plus d'autonomisation, qu'elle ne mènera pas à une plus grande égalité de genre et qu'elle ne résoudra pas le problème de la pauvreté si les femmes restent sous-qualifiées et contraintes d'occuper des emplois sous-

valorisés⁴³. Jim Yong Kim, le Président de la Banque mondiale, a déclaré que la pauvreté ne diminuerait que de 10 % d'ici 2030 si les taux de croissance et la répartition du revenu demeurent inchangés, un résultat qui serait loin d'être suffisant⁴⁴.

À l'inverse, les investissements dans la sécurité sociale stimulent les économies, favorisent l'égalité et la création d'emplois décents en plus grand nombre, notamment pour les femmes. La participation des femmes au marché du travail brésilien a par exemple augmenté de 15 % en 20 ans, pour s'approcher des 60 % en 2011⁴⁵. Les programmes complets de sécurité sociale ont stimulé le revenu des femmes et les ressources mises à disposition par ce biais ont été utilisées pour améliorer le bien-être des familles ainsi que pour renforcer l'indépendance financière et l'emploi des femmes^{46 47}.

Que vaut mon travail ? Partout dans le monde, les femmes sont confrontées à des difficultés similaires

Les femmes du monde entier sont confrontées à des difficultés similaires. Le fait qu'elles disposent d'un moindre accès au marché de l'emploi et que les écarts salariaux entre hommes et femmes soient aussi importants n'est pas un phénomène propre aux pays en développement. La discrimination de genre existe partout, ce qui signifie que les inégalités de genre sont un problème mondial.

Dans cette perspective, ActionAid a étendu son analyse à l'échelle globale et ventilé ses résultats par région (voir tableau 1). En utilisant la même méthodologie et les mêmes sources de données que pour les pays en développement, nous avons estimé la valeur totale des écarts salariaux et de participation au marché du travail dans le monde à 17 000 milliards de dollars US. Si ces deux écarts étaient éliminés, le revenu des femmes pourrait augmenter de 76 % à l'échelle mondiale.

Tableau 1 – Combien les femmes gagneraient-elles en parité de pouvoir d'achat (PPA) si les écarts salariaux et de participation étaient éliminés (en milliers de milliards de dollars US) ? Données ventilées par région.

Region	Élimination de l'écart salarial		Élimination de l'écart de participation		Élimination des écarts salariaux et de participation	
	Milliards de milliards de dollars US (PPA)	Augmentation du revenu en %	Milliards de milliards de dollars US (PPA)	Augmentation du revenu en %	Milliards de milliards de dollars US (PPA)	Augmentation du revenu en %
Afrique	0.1	22.5	0.4	80.4	0.7	120.6
Europe de l'Est	0.5	22.5	0.8	39.2	1.4	67.6
Asie	0.8	13.5	3.0	51.3	4.3	72.9
Moyen-Orient et Afrique du Nord	0.0	13.0	1.0	312.4	1.1	366.2
Amérique latine	0.5	27.7	0.9	53.4	1.7	94.5
Pays en développement	1.9	18.1	6.2	58.4	9.1	86.5
Économies avancées	3.6	30.7	3.1	26.7	7.8	66.1
Total mondial	5.5	24.8	9.3	41.7	16.9	75.7

Le temps est donc venu de faire preuve de plus d'audace et de repenser les stratégies de croissance pour qu'elles deviennent plus justes, plus durables et plus inclusives, qu'elles aboutissent à la création d'emplois décents pour des salaires égaux et que tout le monde puisse bénéficier d'une juste part des profits et des chances, notamment les hommes et les femmes pauvres. En outre, les nouveaux Objectifs de développement durable (ODD) établissent un lien entre croissance économique, emploi, travail décent et égalité de genre – notamment l'objectif 8⁴⁸ –, ce qui fait d'eux un cadre adéquat pour la répartition des ressources destinées à la réalisation de ces objectifs d'ici 2030.

Les inégalités économiques imposées aux femmes ont un coût pour l'économie

Il est indispensable que les entreprises assument leurs responsabilités dans le domaine des inégalités économiques imposées aux femmes et respectent les normes internationales – notamment les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme⁴⁹ – ainsi que les lois des nombreux pays qui tentent de garantir l'égalité et les droits dans le monde du travail.

Outre le fait que les entreprises courent un risque légal et de réputation quand elles n'appliquent pas la loi, elles peuvent espérer des bénéfices considérables si elles encouragent l'égalité économique des femmes. L'autonomisation de ces dernières permet de disposer de travailleurs-ses plus talentueux-ses et plus divers.es, et de meilleures perspectives économiques et commerciales pour les entreprises.

Différentes recherches ont montré que les résultats financiers des entreprises dont au moins trois membres du conseil d'administration sont des femmes sont généralement meilleurs que ceux des entreprises qui n'en comptent aucune. Selon certaines estimations, le rendement sur les capitaux propres moyens des actionnaires de ces entreprises est même supérieur de 47 % à celui affiché par les autres entreprises⁵⁰. En outre, il existe une forte corrélation entre la diversité de l'équipe dirigeante et la largeur de l'éventail des parties prenantes dont les besoins peuvent être satisfaits, et cette observation ne concerne pas seulement le conseil d'administration⁵¹. La recherche d'un rendement immédiat à court terme aux dépens des femmes n'est donc pas seulement un objectif injuste, il s'agit d'une stratégie peu pérenne et peu susceptible d'être profitable à long terme.

Les entreprises disposent indéniablement d'une marge de manœuvre pour contribuer, tout en restant bénéficiaires, à lever les obstacles qui empêchent les femmes d'exprimer leur plein potentiel économique. Mais elles ne peuvent agir en ce sens que si des investissements sont faits dans le domaine de la mise en application des réglementations légales, de la sécurité sociale et du travail décent et équitable.

Le défi clé que nous devons relever consiste à propager les méthodes adoptées par quelques entreprises à l'ensemble de l'économie, à passer de la RSE volontaire à une véritable prise de responsabilité des entreprises et à abandonner les rendements à court terme pour adopter des modèles économiques de long terme profitables et éthiques.

Des entreprises montrent le chemin

Certaines entreprises ont compris que le démantèlement des obstacles imposés aux femmes est un facteur favorable à leur pérennité et à leur rendement. Certaines d'entre elles ont donc adopté des approches à visées transformatrices plus ambitieuses que la RSE. Elles analysent et modifient leur structure économique de base ainsi que leurs pratiques en donnant par exemple à leurs employé·e·s la possibilité de bénéficier de crèches, d'avantages destinés à toute leur famille et de modes de transports sûrs pour se rendre à leur travail⁵².

Dans certains cercles, des groupes d'investisseurs-ses équipé·e·s de « lunettes de genre » utilisent désormais l'analyse de genre pour stimuler les rendements financiers au profit des femmes et des filles et avancent des idées prometteuses⁵³. Ces personnes considèrent que le fait d'investir dans les femmes et les filles comme si elles étaient des marchandises ou encore de leur apprendre à agir dans les systèmes économiques et financiers existants sont des options insuffisantes. En lieu et place, il est nécessaire d'utiliser l'analyse de genre comme un outil permettant de changer le système, d'identifier les échelles de valeur et d'analyser en quoi ces éléments influencent les priorités en matière d'investissement et façonnent les entreprises et les économies d'aujourd'hui et de demain⁵⁴.

“Notre action doit être immédiate, efficace et de grande envergure. Il n’y a pas de temps à perdre. Le Programme à l’horizon 2030 est l’occasion d’unir nos efforts et d’élaborer des politiques cohérentes et solidaires en faveur de l’égalité entre hommes et femmes.”

Guy Ryder, Directeur général de l’OIT⁵⁵

Pourquoi les femmes ont-elles le travail le plus dur ? Les causes

Les inégalités économiques ne sont ni naturelles ni inévitables. Le fait que les femmes pauvres soutiennent perpétuellement l’économie mondiale par leur travail est un problème structurel que les êtres humains ont eux-mêmes créé : il s’agit d’une conséquence directe des politiques, des lois, des systèmes et des structures de pouvoir qui empêchent les femmes d’exprimer leur véritable potentiel, de mener une existence digne et d’accomplir un travail décentement rémunéré. Les causes structurelles majeures de cette injustice sont au moins au nombre de quatre.

1. La croissance à tout prix : les politiques économiques nourrissent les inégalités au travail

Le libre-échange et la mondialisation galopante des marchés, combinés à l’extension des chaînes d’approvisionnement des grandes entreprises dans les pays en développement, ont indéniablement créé des possibilités sans précédents d’accès aux emplois rémunérés pour les femmes. Toutefois, celles-ci se sont bien trop souvent concrétisées en des termes inégaux et dans des conditions d’exploitation extrêmes.

De nombreuses femmes des pays en développement ont par exemple trouvé des emplois dans les zones franches d’exportation (ZFE)⁵⁶ qui attirent les investissements directs à l’étranger et proposent une demande en main-d’œuvre « bon marché » pour les chaînes de valeur des entreprises multinationales. Les femmes entrent habituellement dans ces ZFE en occupant les échelons inférieurs des industries de l’habillement, de la chaussure, des fleurs coupées ou du petit matériel électronique⁵⁷. Elles travaillent souvent dans des environnements au sein desquels elles sont exposées à la violence mais aussi privées de nombre des protections garanties par le droit du travail⁵⁸. En outre, les gouvernements de nombreux pays en développement ont contribué à cantonner les femmes dans ces emplois manufacturiers liés à l’exportation⁵⁹, et ils ne sont pas non plus parvenus à promulguer – ou parfois à mettre en

application – des lois et des règlements susceptibles de contraindre les investisseurs à rendre des comptes sur leur respect du droit du travail et des droits des travailleuses.

Parallèlement, de nombreuses marques et détaillants multinationaux ont exercé des pressions pour faire baisser les salaires des ouvrières en contraignant progressivement leurs fournisseurs à produire plus pour moins cher, et ce dans le but de répondre à la demande des consommateurs·trices, notamment sur les marchés des pays riches⁶⁰. Cette demande et ces calendriers de production extrêmement changeants ont contraint certains fournisseurs à faire appel à des entreprises sous-traitantes, des usines informelles plus petites qui échappent au contrôle de l’État et exercent une pression supplémentaire sur les travailleuses.

Ces activités sont certes très dépendantes du travail des femmes pauvres, mais les entreprises qui les mènent sont les premières à licencier leurs ouvrières quand elles subissent un choc économique ou une crise des marchés qu’elles alimentent. L’OIT estime que la crise économique mondiale actuelle a détruit les emplois de 13 millions de femmes⁶¹, tout particulièrement ceux occupés par les jeunes femmes peu qualifiées dans les industries exportatrices, et ce parce que les principaux produits d’exportation ont vu leur demande se contracter à partir de la fin de l’année 2007⁶². Parmi les entreprises indonésiennes qui ont procédé à des licenciements, près d’un tiers ont par exemple renvoyé l’intégralité de leurs employées⁶³. Au Cambodge, un pays dans lequel les femmes travaillent majoritairement dans l’industrie de l’habillement, la seule année 2009 a été marquée par la perte de 38 000 emplois⁶⁴. Ces pratiques discriminatoires et violentes s’intensifient quand une crise économique survient, notamment les pratiques liées à des facteurs comme la grossesse et les responsabilités familiales⁶⁵. Selon une étude publiée en 2015 par la Commission britannique pour l’égalité et les droits humains, 11 % des femmes interrogées (toutes des mères) ont déclaré avoir été licenciées, renvoyées pour motif économique ou traitées de manière si dégradante qu’elles s’étaient senties obligées de démissionner. Rapportée à la population du Royaume-Uni, cette statistique signifie que 54 000 mères perdent leur emploi chaque année⁶⁶.

Cambodge : les travailleuses de l'industrie de l'habillement exploitées et réprimées

En janvier 2014, l'exaspération de la population cambodgienne sous-payée depuis des années s'est manifestée sous la forme de grèves nationales. Quatre manifestants au moins ont été tués par les forces de sécurité gouvernementales et des dizaines ont été blessé-e-s⁷³. 23 autres ont été détenu-e-s pendant 4 mois avant d'écopier de condamnations avec sursis à l'issue d'un procès considéré comme une parodie de justice⁷⁴.

Pourtant, le PIB du Cambodge a presque doublé entre 2007 et 2013⁷⁵, notamment sous l'effet de la croissance de l'industrie de l'habillement multimillionnaire qu'abrite le pays. Mais cette croissance impressionnante dissimule des inégalités économiques criantes⁷⁶, notamment celles que subissent les femmes. Ces dernières comptent pour près de 90 % de la main-d'œuvre de l'industrie cambodgienne de l'habillement⁷⁷. Par leur travail, elles ont apporté une contribution majeure à la montée en puissance économique du pays, l'industrie de l'habillement représentant 80 % des recettes d'exportation⁷⁸. Mais, malgré cela, l'écart salarial de genre a plus que doublé entre 2004 et 2009⁷⁹.

L'immense majorité des travailleuses des usines cambodgiennes de vêtements sont des migrantes jeunes et peu instruites venues de provinces rurales appauvries⁸⁰. Parce que l'on attend des filles qu'elles soient de « bonnes filles consciencieuses », nombre d'entre elles abandonnent leurs études pour tenter de gagner de l'argent et aider ainsi leur famille. Mais les bas salaires qu'elles touchent ainsi que les contrats précaires et de courte durée dont elles bénéficient les contraignent à travailler de longues heures dans des environnements exigus et étouffants et les privent des droits fondamentaux du travail. Ces entreprises refusent de renouveler les contrats des femmes enceintes et leur refusent l'accès au congé maternité. Une travailleuse de l'industrie de l'habillement décrit ainsi la situation :

« Si une ouvrière tombe enceinte, elle commence à se faire du souci pour le non renouvellement [de son contrat] et quand arrive le moment de l'accouchement, elle n'a pas suffisamment d'argent pour payer les frais médicaux. »⁸¹

Hun Sen, le Premier ministre cambodgien, a déclaré en 2014 que les subventions accordées aux différentes usines et entreprises, dont des avantages relatifs aux impôts et aux taxes, avaient atteint le montant de 1,3 milliards de dollars US durant l'année qui a précédé les grèves⁸³. Ce montant équivaut à plus de quatre fois celui des dépenses consacrées aux soins de santé par le gouvernement et les bailleurs de fonds en 2012⁸³.

Après les manifestations de janvier 2014, 30 marques importantes se sont alliées avec une fédération syndicale internationale pour condamner cette violence⁸⁴. Certaines entreprises ont depuis exprimé leur volonté d'apporter leur soutien au salaire vital⁸⁵. Cette pression exercée par les marques est un phénomène sans précédent qui a été bien accueilli et a sans doute contribué à la récente augmentation du salaire minimum des travailleurs-ses à 128 dollars US par mois⁸⁶. Toutefois, cette augmentation ne représente que 6,40 dollars par jour, soit un milliardième de la valeur nette des avoirs d'Amanico Ortega, le fondateur de la société Inditex et le propriétaire de la marque de vêtement Zara⁸⁷ qui, elle aussi, a des activités au Cambodge.



Keo, dans la province de Phnom Penh, au Cambodge, occupe trois emplois et gagne à peine de quoi faire vivre sa famille.
CRÉDIT PHOTO : SAVANN OEURM/ ACTIONAID

De plus, les femmes sont en proportion plus touchées par les mesures d'austérité prises par les gouvernements pour limiter leurs investissements dans les services publics et ainsi réduire leur déficit budgétaire et juguler l'inflation⁶⁷. En privant les gouvernements de la possibilité de prélever efficacement les impôts auprès des individus et entreprises fortunés qui vivent ou opèrent sur leur territoire, l'évasion et la fraude fiscales exercent une pression supplémentaire sur

les finances publiques⁶⁸. En 2015, 125 pays ont réduit leurs dépenses publiques, parmi lesquels 90 pays en développement⁶⁹. Depuis la première vague de mise en œuvre des mesures d'austérité (en 2010 et 2011), 130 gouvernements ont envisagé un gel ou une diminution du nombre de fonctionnaires ainsi que des coupes ou des plafonnements de leurs traitements⁷⁰. Les femmes étant plus dépendantes des services publics que les hommes et plus représentées dans la fonction publique, elles

sont les plus affectées par ces coupes budgétaires. Elles voient non seulement leur revenu diminuer mais aussi leur accès aux politiques en faveur de la famille compromis. Les emplois publics sont en effet plus susceptibles de proposer ce type d'avantages que ceux du secteur privé⁷¹.

Ces éléments semblent donc montrer que les politiques macroéconomiques visent bien trop souvent à créer les conditions nécessaires à la croissance du PIB et n'accordent que peu d'importance à l'évolution de la société vers plus d'égalité de genre et de justice sociale⁷².

2. Prendre soin des nôtres : une activité ni prise en compte ni rémunérée

Dans tous les pays du monde et quel que soit leur revenu, les femmes portent la responsabilité de la plus grande partie du travail de *care* alors que les hommes mènent principalement des activités marchandes.

Le travail de *care* comprend notamment la cuisine, le ménage, la collecte du bois du chauffage ainsi que les soins aux enfants, aux malades et aux personnes âgées. Il est absolument essentiel au fonctionnement et au bien-être des sociétés, mais aussi à la reproduction de la main-d'œuvre. Il est cependant complètement invisible dans les statistiques et les comptabilités nationales. Il est considéré comme un acquis résultant des « activités des femmes » sans toutefois que ces activités ne soient considérées comme un « véritable travail » qui supposerait reconnaissance et rémunération. Et pourtant il existe une résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée en 2013 par la Conférence internationale des statisticien-ne-s du travail qui stipule que le travail non rémunéré, travail de *care* compris, est inclus dans la définition du « travail de production pour la consommation personnelle » et est par conséquent considéré comme une forme de travail⁸⁸.

Le Rapport sur le développement dans le monde 2012 montre que les femmes consacrent chaque jour une à trois heures de plus que les hommes aux tâches ménagères, deux à dix fois plus de temps aux enfants, aux personnes âgées et aux malades, et une à quatre fois moins d'heures aux activités marchandes⁸⁹. Dans les pays en développement, les femmes consacrent en moyenne 4 heures 30 minutes par jour au travail de *care* non rémunéré, contre 1 heure 20 minutes pour les hommes⁹⁰. En Inde, les statistiques nationales d'utilisation du temps montrent que les femmes consacrent en moyenne dix fois plus de temps que les hommes aux activités de *care* non rémunérées⁹¹. De plus, le dernier recensement de la population a révélé que 45 % des femmes en âge de

travailler étaient confinées aux seules tâches domestiques – soit 28 fois plus que les hommes⁹².

Selon une autre étude portant sur la région Amérique latine et Caraïbes, plus de la moitié des femmes âgées de 20 à 24 ans qui ne cherchent pas d'emploi hors de leur domicile ne le font pas principalement parce qu'elles sont surchargées par le travail de *care* non rémunéré⁹³.

Si toutes les femmes du monde consacrent du temps aux tâches de care non rémunérées, les femmes pauvres des pays en développement paient un prix bien supérieur en termes de pauvreté et de perte d'opportunité. On estime par exemple que, dans le monde, les femmes accomplissent 70 à 90 % du travail de soins aux personnes vivant avec le VIH/SIDA⁹⁴. En Afrique subsaharienne, ce sont les femmes et les filles qui sont en charge de l'immense majorité des tâches liées à l'approvisionnement en eau ; elles y consacrent 40 milliards d'heures par an⁹⁵.

Selon une étude d'ONU Femmes, 44 % des employées les plus pauvres qui ont des enfants de moins de six ans assument également l'intégralité de la charge des soins prodigués aux enfants⁹⁶. Cette pression augmente quand se produisent des chocs économiques ou d'autres types de crises et que les gouvernements décident de compter sur le travail de *care* non rémunéré accompli par les femmes pour compenser les coupes budgétaires dans les services publics. À titre d'exemple, les femmes ont davantage souffert de la crise du virus Ébola que les hommes parce que les sociétés dans lesquelles elles vivent attendent d'elles qu'elles portent assistance aux malades – à leur domicile comme dans les services de santé professionnels – et qu'elles jouent leur rôle traditionnel dans les rites funéraires, une activité qui les expose pourtant bien plus que les hommes à des risques importants de contamination par le virus⁹⁷.

La faiblesse des investissements publics dans l'économie du *care* et les politiques libérales qui amplifient la pauvreté ont provoqué une augmentation de la demande en travailleurs-ses domestiques, autant de personnes qui bénéficient d'une protection très relative, sont marginalisées et souffrent de discrimination et de violence dans le cadre de leur travail⁹⁸. Selon l'OIT, le travail domestique, en tant que « travail effectué au sein ou pour un ou plusieurs ménages »⁹⁹ est à 80 % accompli par des femmes. Celles-ci sont le plus souvent des migrantes et 90 % d'entre elles ne bénéficient d'aucune protection sociale¹⁰⁰.

“*[Le travail de care non rémunéré]* est un travail qui ne rapporte ni argent ni temps libre. Personne ne voit notre travail, mais nous ne sommes pas libres pour autant.”

Une veuve de la ville de Patharkot, au Népal, bénéficiaire du programme d’ActionAid sur le travail de care non rémunéré.



Au Nigeria Paulina Yusuf prépare la nourriture pour les 10 personnes qu’elle nourrit à chaque repas. “Le travail prend mon temps. Il n’y a pas de temps pour le repos », explique-t-elle.

CRÉDIT PHOTO : FEMI IPAYE/ACTIONAID

Des services de garde d’enfants de qualité : essentiel pour les femmes qui travaillent

Les femmes qui ne participent pas au marché du travail sont nombreuses à dire que l’obligation de prendre soin des enfants les empêche d’exercer un emploi rémunéré.

En effet, des statistiques montrent que la participation des femmes au marché du travail augmente dans les zones où il existe des services de garde d’enfants abordables et de bonne qualité¹⁰¹. Au Chili, par exemple, le nombre d’enfants susceptibles de bénéficier d’un accueil en crèche a remarquablement augmenté durant les quelques décennies qui viennent de s’écouler. Grâce au programme phare du gouvernement dans ce domaine (Chile Crece Contigo : le Chili grandit avec toi) lancé en 2007, le nombre de crèches publiques et de places de garderie pour les enfants de moins d’un an sont respectivement passés de 700 en mars 2006 à

4 000 à la fin de l’année 2009 et de 14 000 en 2005 à 85 000 en mars 2010¹⁰².

Les premières évaluations de ces réformes récentes montrent que le fait d’avoir accès à des gardes d’enfants pourrait augmenter de près de 15 % la probabilité pour les mères chiliennes de trouver un emploi¹⁰³.

Mais, au-delà de l’aide qu’elles apportent aux femmes, les services de garde d’enfants de qualité ont aussi prouvé leur capacité à atténuer les inégalités sociales et à améliorer les résultats scolaires des enfants des milieux défavorisés¹⁰⁴. Il est donc important de prendre en compte le fait que les investissements dans les services de garde d’enfants ne sont pas un luxe réservé aux seuls pays riches, mais une stratégie efficace pour faire progresser l’égalité de genre, stimuler la croissance inclusive et réduire la pauvreté pour tou-te-s.

Pourquoi défendre les droits des travailleuses domestiques ?

actionaid
pour des peuples solidaires



DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES SONT DES JEUNES FILLES



DE TRAVAILLEURS-SES DOMESTIQUES SONT DES MIGRANT-E-S



L'ASIE ET L'AMERIQUE LATINE CONCENTRENT LE PLUS GRAND NOMBRE DE TRAVAILLEURS-SES DOMESTIQUES



SOIT 80% DE FEMMES PARMI LES TRAVAILLEURS-SES DOMESTIQUES



LE TRAVAIL DOMESTIQUE EST **P**ARMI LES MOINS BIEN PAYÉS POUR UN TEMPS DE TRAVAIL **P**ARMI LES PLUS LONGS



LE TRAVAIL DOMESTIQUE FIGURE PARMI LES SECTEURS LES PLUS CONCERNÉS PAR **LE TRAVAIL FORCÉ**



LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES FONT L'OBJET DE **DISCRIMINATIONS MULTIPLES** (COULEUR DE PEAU, STATUT DE MIGRANTE, SEXE)



TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES : DES DROITS **BAFOUÉS**

90% DES TRAVAILLEUSES SONT **EXCLUES** DES SYSTÈMES DE **SÉCURITÉ SOCIALE**



PRIVATION DE LIBERTÉ SYNDICALE, ET DU DROIT D'ASSOCIATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE



LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES SONT SOUVENT VICTIMES DE **VIOLENCES** PHYSIQUES, PSYCHOLOGIQUES, SEXUELLES ET **D'ISOLEMENT FORCÉ**

SEULEMENT 22 PAYS ONT RATIFIÉ LA CONVENTION 189 DE L'OIT

sur le travail décent pour les travailleurs-ses domestiques. Tous les Etats, et notamment la France, doivent la ratifier pour garantir les droits des travailleuses domestiques, lutter contre les violences à leur encontre et faire avancer l'égalité au travail.



● Pays ayant ratifié la convention N° 189

SOURCE : OIT

3. Financer l'égalité de genre : l'objectif n'est pas atteint

Ces dernières années, les États mais aussi les bailleurs de fonds et les entreprises ont évoqué la possibilité d'investir davantage au profit des femmes et des filles. S'il est bien sûr toujours positif de voir des fonds affluer en plus grande quantité vers des programmes destinés aux femmes et aux filles, ces investissements ont été trop nombreux à ne pas se concrétiser ou à avoir un impact très limité.

Dans une étude sur l'évolution des financements consacrés aux droits des femmes, l'Association pour les droits des femmes dans le développement (AWID) a procédé à l'analyse de 170 projets et estimé par ce biais que les différents bailleurs de fonds s'étaient engagés à consacrer 14,6 milliards de dollars aux femmes et aux filles entre 2005 et 2020¹⁰⁵. Ces projets sont principalement le fait d'ONG/ONGI et d'acteurs du secteur des entreprises, les organisations de femmes n'étant directement impliquées que dans 27 % d'entre eux. Trop peu donc pour en garantir le succès.

Une étude récente du Réseau de l'OCDE sur l'égalité homme-femme (GENDERNET)¹⁰⁶ montre que les fonds consacrés par l'aide publique au développement (APD) à l'autonomisation économique des femmes sont en augmentation depuis la période 2007-2008, mais que moins d'un quart – voire moins d'un dixième pour la France – de l'aide totale accordée au secteurs économiques et productifs en 2013-2014 avait comme

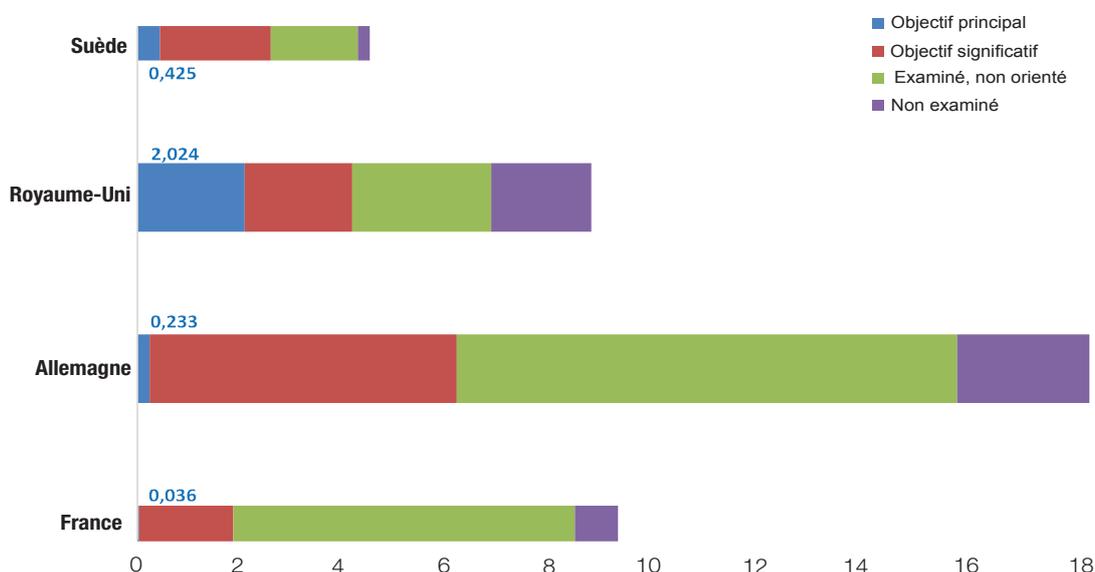
objectif premier ou secondaire de contribuer à l'égalité de genre, un chiffre très bas qui n'a pas progressé ces dernières années. En 2013-2014, seuls 2 % de l'aide aux secteurs économiques et productifs – soit 861 millions de dollars US – avaient l'égalité de genre comme principal objectif.

Les dernières données sur l'aide publique française au développement sont encore plus préoccupantes : seuls 0,43 % des projets évalués par l'OCDE à l'aune du marqueur de l'égalité de genre de la Direction de la coopération pour le développement (DCD-CAD) visaient principalement l'égalité et l'autonomisation des femmes¹⁰⁷.

Comme souligné précédemment, il est indispensable de lever et de dépenser des fonds au profit des services publics – souvent mis sous pression par des coupes budgétaires – pour lutter contre les inégalités que subissent les femmes au travail. De plus, dans les pays où il est possible d'obtenir des données en la matière, les fonds dont disposent les ministères ou les agences chargées des droits et de l'autonomisation des femmes sont outrageusement restreints et ne représentent pas plus de 0,4 % du PIB¹⁰⁹.

Les politiques fiscales sont également une question importante, notamment parce qu'elles sont souvent – explicitement ou implicitement – défavorables aux femmes. Au Maroc, par exemple, tous les revenus du foyer sont automatiquement assignés aux hommes qui

**Projets d'aide pour les pays en développement
“visant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en 2014
(en milliards de dollars US)**



Source des données : OCDE¹⁰⁸

sont supposés remplir la déclaration de revenus pour le foyer tout entier¹¹⁰. En outre, les impôts indirects comme la TVA (taxe sur la valeur ajoutée) révèlent des biais implicites en ce qu'ils ont des conséquences bien plus importantes pour les femmes qui sont les principales dispensatrices de soins et consommatrices des articles ménagers de première nécessité¹¹¹.

Le sous-investissement dont sont victimes les entreprises dirigées par des femmes est un autre phénomène global, et ce, même s'il a été prouvé que ces entreprises sont susceptibles de générer des rendements plus élevés et plus réguliers¹¹². Dans le monde entier, les créatrices d'entreprises doivent surmonter un écart de crédit estimé à 320 milliards de dollars US pour l'ensemble d'entre elles¹¹³. En Afrique, les entreprises détenues par des femmes dans le secteur formel des zones urbaines disposent d'un capital initial 2,5 fois moins élevé que celles détenues par des hommes¹¹⁴. Le fait que l'accès des femmes au micro-crédit soit en voie d'amélioration n'est qu'une solution partielle qui semble, de plus, avoir des conséquences préoccupantes pour les bénéficiaires, parmi lesquelles une augmentation de la charge de travail et de l'endettement ainsi que des risques accrus de subir des violences¹¹⁵. En Inde, par exemple, on fait état d'une intensification des violences perpétrées contre les femmes bénéficiaires des projets de micro-crédit – parce que les hommes ne peuvent pas accéder à ces prêts sur de petits montants –, mais aussi de cas de femmes qui se sont suicidées à cause de la pression créée par leur endettement ou par les heures de travail supplémentaires qu'il leur est nécessaire d'assumer en plus de leur charge de travail de care non rémunérée pour parvenir à rembourser leurs échéances de prêt¹¹⁶.

4. La voix des femmes : réduite au silence et ignorée

Le degré de dépendance de l'économie mondiale au travail des femmes témoigne également de la discrimination de genre qui s'exerce à tous les niveaux des processus décisionnels, mais aussi du fait que les défenseurs et défenseuses des droits humains sont réduits-e-s au silence et ignorés-e-s.

Les avancées relatives aux droits des femmes et des travailleurs-ses obtenues dans le monde entier sont en grande partie le fruit du travail des organisations féministes et des syndicats. Mais les gouvernements et les entreprises continuent à saper les droits d'association et de représentation syndicale dans un contexte où les défenseuses des droits humains et les leaders syndicaux-

ales sont victimes de violences et de harcèlement en représailles. Selon la Confédération syndicale internationale (CSI), les syndicats font l'objet d'attaques de plus en plus fréquentes¹¹⁷. Les défenseuses des droits humains subissent le même sort et sont harcelées parce qu'elles sont des femmes mais aussi parce qu'elles luttent pour les droits des femmes¹¹⁸. Au Salvador, au Guatemala, au Honduras et au Mexique seulement, la coalition IM-Defensoras a recensé 1 688 agressions contre des défenseuses des droits humains entre 2012 et 2014¹¹⁹.

Cette discrimination est également visible dans les allées du pouvoir. En juin 2016, seules 23 femmes étaient à la tête d'un État¹²⁰ et les femmes comptaient pour 22.7 % en moyenne de l'ensemble des parlementaires¹²¹.

Même les femmes les plus privilégiées sont victimes d'inégalités conséquentes dans la sphère économique. Parmi les 62 personnes les plus riches du monde, neuf seulement sont des femmes¹²². À l'échelle mondiale, elles ne représentent que 24 % des cadres supérieurs-e-s des entreprises de taille moyenne¹²³ et 4 % des directeurs-trices général-e-s des sociétés¹²⁴ qui composent l'indice boursier S&P 500¹²⁵.

Mais les femmes qui vivent et travaillent dans les pays en développement souffrent bien plus des inégalités relatives aux possibilités qui leur sont offertes de s'exprimer et de prendre part aux processus décisionnels. En Éthiopie, les hommes sont cinq fois plus susceptibles que les femmes d'occuper des positions dirigeantes dans les coopératives¹²⁶. Dans les usines de vêtements du Bangladesh, seulement un poste de supervision sur vingt est occupé par une femme¹²⁷.

Les limites imposées aux femmes dans les possibilités qui leurs sont offertes d'être représentées, de s'exprimer et d'occuper des positions dirigeantes sont à la fois une cause et une conséquence des inégalités de genre. Les hommes peuvent indéniablement militer en faveur du changement, mais les femmes sont trop peu nombreuses à occuper des positions de pouvoir qui leur permettraient de progresser dans le champ politique, d'exprimer leurs revendications dans les processus politiques ou d'influencer directement l'élaboration d'une loi ou la détermination de la répartition de certaines ressources. Il n'est donc pas surprenant de constater que, parmi les 143 économies étudiées par la Banque mondiale, 90 % ont dans leur arsenal juridique au moins une loi qui compromet l'égalité économique des femmes et contribue donc à les cantonner dans les plus bas échelons économiques¹²⁸.

Appel à l'action

L'égalité économique des femmes profiterait aux femmes, à l'économie et à la société toute entière et elle ne doit plus rester un rêve inaccessible.

En 2015, le rapport mondial sur l'écart de genre publié par le Forum économique mondial a confirmé la terrible lenteur des progrès accomplis en la matière et la persistance d'écartes colossaux entre les différentes régions du monde et au sein mêmes de ces régions¹²⁹. Les données des 109 pays analysés montrent que l'écart de genre dans la participation à l'économie et aux opportunités économiques a été comblé à 59 %, soit un progrès de 3 % en 10 ans puisque ce chiffre était de 56 % en 2006¹³⁰.

Il n'existe pas de solution miracle, mais il est évident que les efforts déployés par la communauté internationale et les dirigeant·e-s des entreprises pour résoudre ce problème n'ont pour l'instant pas permis d'éliminer les causes les plus importantes de l'exploitation du travail des femmes.

Un an après l'adoption des nouveaux Objectifs de développement durable dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 qui vise à « transformer notre monde » et à ne « laisser personne de côté »¹³¹ – un programme qui comporte des cibles et objectifs liés au genre de façon spécifique et transversale –, le temps est venu de combler les lacunes de notre économie défaillante et inégalitaire en garantissant aux femmes la possibilité de jouir d'une égalité d'accès à l'emploi, à la reconnaissance et à la rémunération de leur travail ainsi qu'à l'intégralité de leurs droits au travail.

Les gouvernements, les institutions internationales et les dirigeant·e-s d'entreprise doivent saisir cette occasion de mettre fin aux inégalités économiques imposées aux femmes dans le cadre des processus de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation du Programme de développement durable à l'horizon 2030. ActionAid appelle tout particulièrement à la mise en œuvre d'actions concertées dotées de ressources substantielles pour la réalisation de l'ODD 5 relatif à l'égalité de genre¹³² et de l'ODD 8 relatif au travail décent et à la croissance économique¹³³, dont notamment : le travail décent pour toutes les femmes, la lutte contre les discriminations et les violences basées sur le genre, ainsi que la reconnaissance, la réduction et la redistribution du travail de care non rémunéré assumé par les femmes.

En agissant sur les causes profondes et en adoptant une approche à visées transformatrices des questions relatives à l'inégalité économique des femmes, nous pourrions œuvrer à l'instauration d'une économie fondée sur les droits humains qui sera plus juste, plus durable et plus prospère pour tou-te-s.

C'est pourquoi, il est indispensable d'agir d'urgence dans les domaines suivants :

1) Garantir aux femmes l'accès à des emplois décents et la possibilité d'en jouir pleinement

Les gouvernements et les institutions internationales doivent :

- Se conformer aux normes internationales relatives aux droits humains et aux droits des travailleurs·ses, parmi lesquelles le Programme d'action de Beijing, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et toutes les conventions de l'OIT. Cela requiert l'adoption et la mise en œuvre de lois et de politiques susceptibles de garantir et de favoriser l'accès des femmes à un emploi décent et sûr, que ce soit dans le secteur formel ou dans le secteur informel, dont la garantie d'un salaire vital, de contrats sûrs, d'un accès à la protection sociale (notamment au congé parental, au congé maladie et aux indemnités de chômage), du droit de se syndiquer et de demander réparation, d'un salaire égal pour un travail égal, de l'égalité des chances et d'un environnement sans violence ni discrimination.
- Abroger toutes les lois qui introduisent une discrimination à l'égard des femmes, font obstacle à leur égalité économique et violent leurs droits ; et soutenir la proposition d'une convention de l'OIT contre la violence sexiste au travail.
- Élaborer et mettre en œuvre des réglementations, des politiques et des mécanismes nationaux et internationaux contraignants qui imposent aux entreprises de fonctionner en totale conformité avec les normes internationales relatives aux droits humains dans l'intégralité de leur chaîne d'approvisionnement, ce qui inclurait leur responsabilité et la possibilité de les tenir responsables de toute violation de droits perpétrée en leur sein et la possibilité d'obtenir réparation.

Les entreprises et employeurs doivent :

- Se soumettre aux normes et conventions de l'OIT sur le travail décent ainsi qu'aux législations nationales, apporter leur soutien aux nouvelles normes et conventions et mettre en application les normes et conventions existantes.
- Mettre en œuvre leur devoir de vigilance en matière de droits humains dans leur chaîne d'approvisionnement, et ce dans une perspective sensible au genre.
- Prendre part aux négociations collectives et au dialogue social avec les syndicats et les organisations de travailleuses, notamment en garantissant la possibilité de demander réparation en cas de violation des droits.

2) Reconnaître, réduire et redistribuer les responsabilités non rémunérées de care qui incombent aux femmes de manière disproportionnée

Les gouvernements et les institutions internationales doivent :

- Reconnaître la valeur et la contribution du travail de care non rémunéré à l'économie, notamment en recueillant les données nécessaires à ce sujet et en intégrant ces activités de care dans toutes les réflexions relatives au monde du travail.
- Prendre des mesures pour réduire et répartir le travail de care accompli par les femmes en élaborant des politiques de conciliation des obligations professionnelles et familiales – notamment en matière de congé parental –, et investir dans des services publics accessibles, peu onéreux et prenant en compte le genre ainsi que dans une protection sociale universelle – applicable aux femmes travaillant dans le secteur informel – financé par le biais d'un système d'imposition progressif.

Les entreprises et employeurs doivent :

- Garantir la possibilité de bénéficier de congés de maternité ou de paternité payés et de congés de maladie payés, mais aussi d'horaires de travail adaptés et apporter leur soutien aux prestations de service de garde d'enfants pour les membres de leur personnel qui ont des responsabilités de care.

3) Faire en sorte que l'économie fonctionne non pas au détriment des femmes, mais à leur profit, et mettre fin à la quête de la croissance à tout prix

Les gouvernements et les institutions internationales doivent :

- Évaluer systématiquement l'impact des politiques macroéconomiques notamment commerciales, d'investissement et fiscales qui affectent les travailleuses, tout particulièrement dans les pays du Sud, et mettre en œuvre des stratégies visant d'une part à lutter contre les inégalités de genre qui déterminent les possibilités offertes aux femmes ainsi que les conséquences et résultats des politiques et, d'autre part, à éliminer les normes sociales discriminatoires sous-jacentes.
- Élaborer un système d'imposition progressif et instaurer un processus de budgétisation prenant en compte le genre qui fassent progresser les droits économiques des femmes, la justice fiscale et l'accès des femmes aux services publics et aux produits marchands tout en luttant contre les discriminations et les inégalités.
- Donner la priorité à l'allocation de fonds plus importants en faveur de l'égalité de genre – notamment ceux destinés au soutien des organisations féministes et des organisations de femmes – pour parvenir à instaurer la pleine égalité économique des femmes.

4) Encourager la capacité d'expression et d'action des femmes ainsi que leur leadership à tous les niveaux

Les gouvernements et les institutions internationales doivent :

- Encourager la capacité d'expression et d'action des femmes ainsi que leur *leadership* à tous les niveaux, depuis le foyer jusqu'aux sphères internationales, notamment par le biais de l'intégration des syndicats, de la société civile et des organisations féministes dans les processus et espaces d'élaboration des politiques, par exemple dans les planifications de développement national, les réunions des institutions financières internationales, le G20 ou le Forum économique mondial à Davos.
- Collaborer avec les organisations de femmes, les syndicats et plus généralement la société civile pour élaborer des stratégies placées sous le *leadership* des

femmes et visant à lutter contre la ségrégation de genre dans le monde du travail et contre la discrimination de genre de plus grande ampleur qui sous-tend cette ségrégation.

- Créer un environnement sans violence au sein duquel les défenseuses des droits humains pourront poursuivre leur engagement en toute sécurité.

Les entreprises et employeurs doivent :

- Faire en sorte que les travailleuses et leurs idées soient également et véritablement représentées à tous les niveaux des processus décisionnels ; investir dans la formation et les activités de sensibilisation ; soutenir et financer les entrepreneuses et élaborer des approches visant à transformer leurs activités principales pour garantir le respect des droits des femmes et lever les obstacles que rencontrent les femmes dans l'économie.

Les organisations de la société civile et les syndicats doivent :

- Apporter leur soutien aux organisations de femmes pauvres et leur offrir une plateforme susceptible de faire connaître leurs préoccupations et revendications aux responsables de tous niveaux.
- Tenir les gouvernements, les entreprises et les employeurs responsables de leurs engagements à agir en faveur des droits et de l'égalité économique des femmes.
- Établir un dialogue visant à encourager les alternatives au modèle économique actuel non durable et travailler à l'élaboration d'alternatives fondées sur les droits et bénéfiques à tou·te·s, notamment aux femmes et aux hommes qui vivent dans la pauvreté.

5) Veiller à ce que la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 fassent véritablement progresser les droits des femmes et comblent les écarts de genre au travail

Tous les acteurs du développement doivent :

- Mettre pleinement en œuvre tous les engagements relatifs aux droits économiques des femmes – parmi lesquels l'intégralité des objectifs et cibles liés à ce thème – en instituant des politiques et des lois solides

visant à mettre fin à la discrimination de genre sur le marché de l'emploi et plus généralement dans la société.

- Inclure les organisations de femmes de terrain et garantir leur participation aux processus de planification, de mise en œuvre et de suivi du Programme à l'horizon 2030, aux niveaux national, régional et international.
- Allouer des ressources spécifiques au financement et au renforcement de capacités des groupes de défense des droits des femmes.
- Fournir des données ventilées par sexe qui pourront étayer, dans une perspective de genre, les processus de mise en œuvre, d'établissement des budgets et de suivi des ODD.

Annexe méthodologique

ActionAid a estimé la valeur de l'écart entre les salaires gagnés par les femmes et ceux gagnés par les hommes ainsi que celle de l'écart entre leur taux de participation au marché du travail, et ce dans les pays en développement et à l'échelle mondiale. En d'autres termes, nous avons estimé le revenu additionnel dont disposeraient les femmes si leur salaire et leur taux d'emploi étaient alignés avec ceux des hommes.

Dans notre analyse, nous avons utilisé les données de l'OIT pour montrer que les femmes des pays en développement sont en moyenne payées 14,9 % de moins que les hommes. En outre, nous nous sommes appuyé·e·s sur les données démographiques de la Banque mondiale et des Nations Unies pour calculer que, dans les pays en développement, les femmes sont 36,8 % moins nombreuses que les hommes à occuper un emploi. Sur cette base, ActionAid a pu déterminer que le fait d'éliminer les écarts salariaux entre hommes et femmes dans les pays en développement générerait un montant de 2 000 milliards de dollars US et que l'élimination de l'écart de participation générerait un montant de 6 000 milliards de dollars US. Toutefois, si les deux types d'écarts n'existaient plus, le revenu additionnel s'élèverait à 9 000 milliards de dollars parce que davantage de femmes seraient employées à un taux de salaire plus élevé.

Cette analyse ne permet pas de modéliser les conséquences qu'une telle égalisation pourrait indéniablement avoir sur les salaires et la participation des hommes.

Les analyses portant sur les écarts salariaux se heurtent souvent à la difficulté de recueillir des données comparables. Dans le cas présent, les lacunes des statistiques nationales – notamment dans les données relatives aux pays d'Afrique subsaharienne – ont été comblées grâce à l'utilisation par défaut des moyennes régionales (salaires médians). (Voir ci-après la liste des pays ne disposant pas de données salariales pour l'année 2012). Ces lacunes mettent en lumière un autre aspect des inégalités économiques imposées aux femmes : les écarts dans les données disponibles. Comme le souligne la Banque mondiale, la couverture, les définitions et les méthodes appliquées dans les processus de compilation des statistiques salariales diffèrent considérablement¹³⁴. En l'absence de données solides et fiables et d'investissement des pays dans leur capacité à améliorer le suivi et la comparaison des indicateurs clés relatifs au genre, notre compréhension des inégalités économiques

subies par les femmes est limitée et potentiellement sous-estimée.

En outre, cette analyse ne prend pas en compte la valeur potentielle du travail de care non rémunéré accompli par les femmes si elle était traduite en termes monétaires. Malgré cela, elle donne à voir l'ampleur de cette crise généralisée et du prix que les femmes continuent à payer.

Méthodologie

Le revenu des hommes à parité de pouvoir d'achat et en dollars US peut être exprimé ainsi :

$$sh \times eh = (sh / s) \times (eh / e) \times PSVA \times PIBUSD \text{ PPA}$$

Le salaire des hommes étant représenté par sh, le salaire moyen par s, le taux d'emploi des hommes et le taux d'emploi total par eh et e, la part des salaires dans la valeur ajoutée par PSVA et le PIB à parité de pouvoir d'achat en dollars US par PIBUSD PPA.

En d'autres termes, le revenu des hommes est égal au ratio entre le salaire des hommes et le salaire moyen, multiplié par le ratio entre le taux d'emploi des hommes et le taux d'emploi total, multiplié par la part des salaires dans la valeur ajoutée et enfin multiplié par le PIB. Il s'agit simplement d'une équation d'identité (une équation juste par définition). Le seul facteur complexe est l'expression du PIB à parité de pouvoir d'achat.

Le revenu salarié total des femmes peut alors être exprimé sous la forme d'une fonction du revenu salarié des hommes et des écarts salariaux et de participation :

$$sf \times ef = sh \times eh \times (1 - \text{écart salarial}) \times (1 - \text{écart de participation});$$

l'écart salarial étant défini par la formule $(sh - sf) / sh$ et l'écart de participation par la formule $(eh - ef) / eh$. Là encore, l'expression du salaire des femmes est une simple identité établie conformément aux définitions des écarts salariaux et de participation.

Enfin, nous définissons l'écart de population par la formule $(ph - pf) / ph$, ph étant la population masculine, etc.

Dans un monde où les femmes et les hommes seraient également payés et participeraient de la même manière au marché de l'emploi, il n'y aurait pas d'écart salarial et l'écart de participation serait égal à l'écart de population (ce qui revient à dire que si les femmes âgées de 15 ans et plus étaient moins nombreuses que les hommes âgés de 15 ans et plus, on constaterait un écart de participation au marché de l'emploi même si le taux d'emploi des femmes était égal à celui des hommes).

Nous pouvons donc construire les contrefactuels suivants :

1. Élimination de l'écart salarial : $sf \times ef = sh \times eh \times (1 - \text{écart de participation})$

2. Élimination de l'écart de participation : $sf \times ef = sh \times eh \times (1 - \text{écart salarial}) \times (1 - \text{écart de population})$
3. Élimination des deux écarts : $sf \times ef = sh \times eh \times (1 - \text{écart de population})$

Il est à noter que 1 et 2 n'équivalent pas à 3 dans la mesure où ces absences d'écart ont un effet multiplicateur et non additif.

Sources des données

Les taux d'emploi proviennent des Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale ; nous avons utilisé les données de l'année 2012.

Les estimations démographiques (personnes âgées de 15 ans et plus) proviennent de la base de données des Nations Unies ; données de 2012.

Les chiffres relatifs à l'emploi sont calculés à partir des taux d'emploi et des estimations démographiques.

Les écarts salariaux et le ratio entre le salaire des hommes et le salaire moyen proviennent des données de l'OIT. Certains écarts salariaux manquants ont été remplacés par les écarts salariaux régionaux médians. De même, les ratios manquants entre le salaire des hommes et le salaire moyen ont été remplacés par les écarts salariaux régionaux médians combinés aux taux d'emploi 2012 pour les pays concernés. Quand les données pour l'année 2012 n'étaient pas disponibles, nous avons utilisé les dernières observations disponibles – dans la mesure où nous avons estimé que les écarts salariaux étaient relativement stables d'une année à l'autre.

Les pays disposant de données (et l'année de ces données) sont recensés ci-après. Il est à noter que l'écart salarial pour les États-Unis a été emprunté au site internet suivant : http://en.wikipedia.org/wiki/Male%E2%80%93female_income_disparity_in_the_United_States#cite_note-BLS2011-2.

Les données relatives à la part des salaires dans la valeur ajoutée proviennent d'un document de travail (Guerriero, Marta. The Labour Share of Income around the World. Evidence from a Panel Dataset (2012), Institute for Development Policy and Management Development Economics and Public Policy Working Paper Series WP 32/2012; Manchester University), lui-même basé sur des données des Nations Unies. Ces données sont des moyennes calculées sur plusieurs années.

Le PIB à parité de pouvoir d'achat en dollar US provient des Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale ; données de 2012.

Les regroupements des pays avancés et en développement reposent sur des définitions du FMI.

Année de disponibilité des données relatives aux écarts salariaux pour ces pays :

Année	Pays	Année	Pays
2010	Argentine	2011	Lettonie
2010	Arménie	2009	Liban
2011	Australie	2010	Lituanie
2010	Autriche	2011	Luxembourg
2010	Azerbaïdjan	2011	Malta
2010	Bahreïn	2011	Mexique
2010	Biélorussie	2011	Mongolie
2009	Belgique	2008	Myanmar
2010	Botswana	2008	Népal
2009	Brésil	2011	Norvège
2010	Bulgarie	2011	Nouvelle-Zélande
2009	Cambodge	2010	Oman
2011	Canada	2011	Pakistan
2009	Chypre	2010	Panama
2011	Cisjordanie et Gaza.	2008	Paraguay
2010	Colombie	2010	Pays-Bas
2005	Congo (R.D.C.)	2010	Pérou
2006	Corée (République de)	2011	Philippines
2010	Costa Rica	2010	Pologne
2010	Croatie	2009	Portugal
2010	Danemark	2011	Qatar
2007	Égypte	2011	République tchèque
2011	Équateur		
2011	Espagne	2010	Roumanie
2008	Estonie	2011	Royaume-Uni
2010	États-Unis	2011	Singapour
2010	Finlande	2011	Slovaquie
2009	France	2010	Slovénie
	(2007 pour la Réunion, la Guadeloupe et la Martinique)	2008	Sri Lanka
		2011	Suède
2010	Géorgie	2010	Suisse
2005	Ghana	2011	Syrie
2010	Honduras	2011	Taiwan
2010	Hong Kong (Chine)	2011	Thaïlande
2007	Irak	2010	Timor-Leste
2007	Irlande	2010	Turquie
2011	Islande	2011	Ukraine
2010	Israël	2011	Uruguay
2010	Japon	2010	Venezuela
2010	Jordanie	2010	Viet Nam
2010	Kazakhstan		

Références

- 1 L'institut mondial McKinsey a déterminé que si nous parvenions à instaurer une parité pleine et entière, la contribution des femmes au PIB mondial pourrait doubler entre 2014 et 2025, ce qui représenterait un montant additionnel de 28 000 milliards de dollars US. Voir <http://www.mckinsey.com/mgi/overview/in-the-news/the-power-of-gender-parity> (en anglais, page consultée le 8 août 2016).
- 2 Voir <http://www.un.org/press/fr/2016/fem2067.doc.htm> (page consultée le 8 août 2016)
- 3 Voir <https://www.oxfam.org/fr/salle-de-presse/communiqués/2016-01-18/62-personnes-possèdent-autant-que-la-moitié-de-la-population> (page consultée le 8 août 2016)
- 4 Voir par exemple Lagarde, C. (2013) Une nouvelle économie mondiale pour une nouvelle génération, FMI. <https://www.imf.org/fr/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp012313> (page consultée le 8 août 2016) et Forum économique mondiale (2014) Global risk report 2014 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalRisks_Report_2014.pdf (Synthèse en français : http://www3.weforum.org/docs/WEF_NR_GlobalRisks_Report_Global_2014_FR.pdf)
- 5 Banque mondiale (2014) Gender at work : A companion to the World Development report on jobs http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/Gender/GenderAtWork_web2.pdf (en anglais) p. 2
- 6 Organisation mondiale de la santé (2013) Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85239/1/9789241564625_eng.pdf (en anglais) p. 35 (Synthèse en français : http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85242/1/WHO_RHR_HRP_13.06_fre.pdf?ua=1)
- 7 Voir par exemple Banque mondiale (2014) Gender at work: A companion to the World Development report on jobs http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/Gender/GenderAtWork_web2.pdf (en anglais)
- 8 Organisation internationale du Travail (OIT, 2016), Women at work. Trends 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf (en anglais) p.11 (Résumé analytique en français : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457537.pdf)
- 9 Nations Unies (2013) The twin challenges of reducing poverty and creating employment <http://www.un.org/esa/socdev/documents/employment/twinchallenges.pdf> (en anglais) p. 29
- 10 OIT (2016), Emploi et questions sociales dans le monde - Tendances 2016 (résumé et chapitre 1) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443504.pdf, p.7
- 11 OIT (2016), Women at work. Trends 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf (en anglais) p.13 (Résumé analytique en français : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457537.pdf)
- 12 Voir http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_490986/lang--fr/index.htm (page consultée le 8 août 2016)
- 13 OIT (2016), Women at work. Trends 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf (en anglais) p.17 (Résumé analytique en français : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457537.pdf)
- 14 Ibid, p.35
- 15 Overseas Development Institute (2016), Women's work : Mothers, children and the global childcare crisis. <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/10333.pdf> (en anglais) p.10
- 16 Nanda, P. et al. (2013) Advancing women, changing lives: An evaluation of Gap Inc.'s P.A.C.E. program, Washington DC, International Centre for Research on Women http://www.icrw.org/files/publications/PACE_Report_PRINT_singles_lo.pdf
- 17 Anna Cooper (2015), Vue d'ensemble de la condition des femmes dans l'industrie d'exportation de la banane, p.14
- 18 Ibid, p.19
- 19 IMF Staff Discussion Note (2013) Women, Work and the Economy : Macroeconomic Gains from Gender Equity <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf> (en anglais) p.6
- 20 Ibid
- 21 En 2015, le PIB de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord atteignait le chiffre de 3 114 milliards de dollars US et celui de l'Afrique subsaharienne 1 573 milliards. Source : Banque mondiale, <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.MKTP.CD?locations=ZQ> (page consultée le 8 août 2016), <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.MKTP.CD?locations=ZG&view=chart> (page consultée le 8 août 2016)
- 22 Nations Unies (2014), Objectifs du Millénaire pour le développement. Rapport 2014. http://www.un.org/fr/millenniumgoals/reports/2014/pdf/mdg_report.pdf
- 23 Economists Without Borders (2014) Gender Discrimination and Unemployment, report for ActionAid. Voir <http://donnees.banquemondiale.org/theme/education>, (page consultée le 8 août 2016) qui montre que, dans le monde, les femmes sont en proportion moins nombreuses que les hommes à fréquenter l'école secondaire. On peut donc en déduire que la surreprésentation des femmes éduquées au chômage n'est pas le simple reflet du fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir une instruction de niveau secondaire dans la société.
- 24 Ibid.
- 25 ONU Femmes (2016), Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016, http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_fre_06_05.pdf p.81.
- 26 Nopo, H., N. Daza et J. Ramos (2011) « Gender Earnings Gaps in the World. » IZA Discussion Paper No. 5736. Institute for the Study of Labour, Bonn. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/9114> (en anglais, page consultée en avril 2016). Cet argument ne devrait pas être utilisé contre l'égalité d'accès à l'éducation ; il plaide plutôt en faveur de la nécessité pour les femmes et les filles de bénéficier d'un enseignement gratuit et de qualité et pour les femmes qui ont un emploi d'un salaire égal à emploi égal.
- 27 Contrairement au salaire minimum, le salaire vital est un indicateur informel et non un niveau de rémunération imposé par la loi. Il équivaut au montant qu'une personne doit gagner pour couvrir ses dépenses de base et celles de sa famille. Selon l'article 5.1 du code de conduite de l'Ethical trading initiative (ETI), « les salaires et les avantages payés pour une semaine standard de travail devraient au moins être égaux aux minima légaux ou aux minima de l'industrie concernée et devraient toujours permettre aux travailleurs-ses de satisfaire leurs besoins fondamentaux et ceux de leur famille et de disposer d'un revenu discrétionnaire. » Cet appel à la mise en œuvre du salaire vital est largement soutenu par les organisations de la société civile, les syndicats et certains partis politiques, mais beaucoup moins par les employeurs.
- 28 OIT (2016), Women at work. Trends 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf (en anglais) p.16 (Résumé analytique en français : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457537.pdf)
- 29 Ibid.
- 30 Ibid p. 20.
- 31 Ibid p. 17.
- 32 En 2015, le PIB indien a atteint le chiffre de 2 074 milliards de dollars US. Source : données de la Banque mondiale <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.MKTP.CD?locations=IN&view=chart> (page consultée le 8 août 2016)
- 33 Voir <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/6/ed-speech-at-ontario-equal-pay-event> (en anglais, page consultée le 8 août 2016)
- 34 Ce chiffre est exprimé à parité de pouvoir d'achat (PPA). La PPA est une technique utilisée pour déterminer la valeur relative des différentes monnaies. Voir OCDE <http://www.oecd.org/fr/std/prix-ppa/purchasingpowerparities-frequentlyaskedquestionsfaq.htm> (en anglais, page consultée en décembre 2014)
- 35 En 2015, le PIB allemand se montrait à 3 356 milliards de dollars US, le PIB français à 2 422 milliards et le PIB du Royaume-Uni à 2 849 milliards.

Source : données de la Banque mondiale <http://donnees.banquemondiale.org/pays> (page consultée en juin 2016).

36 Ces chiffres sont exprimés à parité de pouvoir d'achat (PPA). Voir annexe pour des informations plus complètes sur la méthodologie et l'analyse.

37 Organisation internationale du travail (2014) Rapport mondial sur les salaires 2014/2015. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_343029/lang--fr/index.htm.

38 Voir par exemple Organisation internationale du Travail (2005). Investir dans chaque enfant : Étude économique sur les coûts et les bénéfices de l'élimination du travail des enfants. <http://www.ilo.org/global/publications/books/KD00001FR/lang--fr/index.htm>.

39 Voir Heintz, J. (2006) Globalisation, economic policy and employment: Poverty and gender implications, Employment Strategy Department, Organisation internationale du travail, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_114024.pdf (en anglais) p. 1

40 Organisation internationale du travail (2012) Tendances mondiales de l'emploi des femmes http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195453/lang--fr/index.htm p. 14

41 Forum économique mondial (2014) The global gender gap report 2014 http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf (en anglais) p. 42

42 Ibid

43 Voir par exemple Banque mondiale (2012), World Development Report 2012. Gender equality and development. <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf> (en anglais). Abrégé disponible en français <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-French.pdf> ; ou Banque mondiale (2014) Gender at work : A companion to the World Development report on jobs http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/Gender/GenderAtWork_web2.pdf (en anglais)

44 Banque mondiale (2014), « Selon la Banque mondiale, la croissance seule ne suffira pas à mettre fin à la pauvreté », Communiqué de presse <http://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2014/04/10/ending-poverty-requires-more-than-growth-says-wbg> (page consultée le 8 août 2016).

45 Fonds monétaire international (2013) Women, work and the economy: Macroeconomic gains from gender equality <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf> (en anglais) p. 19

46 Ibid.

47 Bolsa Familia est le programme de sécurité sociale le plus important au Brésil. Il s'agit également du plus gros programme de transfert monétaire conditionnel existant dans les pays en développement. Par ce biais, il a notamment été possible de réduire les inégalités de revenus, d'améliorer les résultats scolaires et les conditions sanitaires des bénéficiaires et de permettre la création de petites entreprises dans de nombreuses zones défavorisées. Mais, parce qu'ils renforcent le rôle de principales dispensatrices de soins joué par les femmes, notamment dans le domaine de l'éducation et de la santé des enfants, Bolsa Familia ainsi que d'autres programmes de transferts monétaires conditionnels sont remis en cause par la perspective de genre. Voir par exemple Molyneux, M. (2008) Conditional cash transfers : A pathway to women's economic empowerment. http://s3-eu-west-1.amazonaws.com/pathwaysofempowerment-org-staging/downloads/conditional_cash_transfers_a_pathways_to_women_s_empowerment_working_paper_original1ca95e24558819bfe2c860f01ccbb088.pdf (en anglais)

48 Voir http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=A/69/L.85 (page consultée le 9 août 2016)

49 Les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme sont des normes mondiales reconnues qui visent à prévenir et pallier les conséquences potentiellement néfastes des activités des entreprises sur les droits humains. Connus sous le nom de « principes de Ruggie », ils reposent sur trois piliers qui devraient fonder les modalités de mise en œuvre de ce cadre par les États et les entreprises : le fait que l'État ait le devoir de protéger les droits humains, que les entreprises soient tenues de respecter les droits humains et que les victimes de violations perpétrées dans le cadre des activités des entreprises puissent obtenir réparation. Voir le document complet : Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme (2011) Les principes directeurs des Nations Unies relatifs

aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer ». http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

50 Forum économique mondial (2014) The global gender gap report 2014, p. 43. http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf (en anglais)

52 Kidder, T. et al. (2014) Meaningful action, effective approaches to women's economic empowerment in agriculture, Oxfam International <http://oxfamlibrary.openrepository.com/oxfam/bitstream/10546/334788/1/r-meaningful-action-women-empowerment-agriculture-30102014-en.pdf> (en anglais)

53 Kaplan, S. et Vandrbrug, J. (2014) The rise of gender capitalism, Stanford Social Innovation Review http://www.ssireview.org/articles/entry/the_rise_of_gender_capitalism (en anglais, page consultée le 9 août 2016)

54 Ibid

51 Kaplan, S. et Vandrbrug, J. (2014) The rise of gender capitalism, Stanford Social Innovation Review http://www.ssireview.org/articles/entry/the_rise_of_gender_capitalism (en anglais, page consultée le 9 août 2016)

55 Voir http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_458124/lang--fr/index.htm (page consultée le 9 août 2016)

56 Les zones franches d'exportation (ZFE) sont des zones bénéficiant d'une réglementation spécifique visant à encourager une croissance fondée sur les exportations. Selon l'OIT, ces ZFE sont « des zones industrielles dotées d'avantages spécifiques visant à attirer les investisseurs étrangers et dans lesquelles les marchandises importées subissent un certain processus de transformation avant d'être à nouveau exportées ». Voir McCallum, J. (3/2011), Export processing zones: Comparative data from China, Honduras, Nicaragua and South Africa, Working Paper No 21, Bureau international du travail, Genève p. 1 (en anglais)

57 Voir par exemple Pillinger, J. (2012) Gender equality and global solidarity: Decent work and the Millennium Development Goals, Irish Congress of Trade Unions/ Irish Aid, Dublin, http://www.ictu.ie/download/pdf/gender_report_final.pdf (en anglais) p. 12

58 Ibid.

59 Voir par exemple Blecker, R. et Seguino, S. (2002) Macroeconomic effects of reducing gender wage inequality in an export-oriented, semi-industrialized economy, Review of Development Economics 6.1 : 103-19, cité dans : Kabeer, N. et Natali, L. IDS working paper volume 2013 No 417, Gender equality and economic growth: Is there a win win? <http://www.ids.ac.uk/files/dmfile/Wp417.pdf> (en anglais) p. 6-7

60 Voir par exemple <http://wiego.org/informal-economy/occupational-groups/garment-workers> (en anglais, page consultée le 9 août 2016)

61 Organisation internationale du Travail (2012) Tendances mondiales de l'emploi des femmes http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195453/lang--fr/index.htm p. 6

62 Confédération syndicale internationale (2007) Vivre dans l'insécurité économique : Les femmes et le travail précaire <http://www.ituc-csi.org/vivre-dans-l-insecurite-economique?lang=fr> p. 8

63 Ibid p. 8

64 Ibid p. 7

65 OIT (2016), Women at work. Trends 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf p.57 (Résumé analytique en français : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457537.pdf)

66 Equality and Human Rights Commission (EHRC - Commission britannique pour l'égalité et les droits humains). 2015. Pregnancy and maternity-related discrimination and disadvantage, first findings : Surveys of employers and mothers (Londres). Voir https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/465930/BIS-15-447-pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage.pdf (en anglais) p.9

67 Voir par exemple Heintz, J. (2013) Missing women : The G20 gender equality and global economic governance, Fondation Heinrich Böll http://www.peri.umass.edu/fileadmin/pdf/published_study/Heintz_Missing_Women.pdf (en anglais)

- 68 Voir par exemple ActionAid (2009) Accounting for poverty: How international tax rules keep people poor http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/doc_lib/accounting_for_poverty.pdf (en anglais)
- 69 OIT (2016), Women at work. Trends 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf p.69 (Résumé analytique en français : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457537.pdf)
- 70 Voir <http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53192> (en anglais)
- 71 Rubery, J. 2013. « Public sector adjustment and the threat to gender equality », in D. Vaughan-Whitehead (ed.) : The public sector shock: The impact of policy entrenchment in Europe (Cheltenham, UK, et Genève, Edward Elgar et OIT), pp. 23–43.
- 72 Voir par exemple Elson, D. et Catagay, N. (2000) The social content of macroeconomic policies <http://www.cepal.org/mujer/curso/social.pdf> (en anglais) p. 13–47
- 73 <http://www.businessoffashion.com/2014/01/cambodian-forces-open-fire-as-factory-strikes-turn-violent.html>. (en anglais, page consultée le 9 août 2016)
- 74 Cambodia Centre for Human Rights (2014) CCHR calls for the acquittal of « the 23 » and for their immediate release [Le CCHR demande l'acquittement des « 23 » ainsi que leur libération immédiate] http://www.cchrcambodia.org/index_old.php?url=media/media.php&p=press_detail.php&pid=497&id=5&lang=eng (page consultée le 9 août 2016)
- 75 Source : données de la Banque mondiale <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.MKTP.CD> (page consultée le 9 août 2016)
- 76 Le rapport revenu/consommation pour le décile supérieur était par exemple de 31,6 % contre seulement 3,34 % pour les le décile inférieur et de 7,54 % pour le quintile inférieur. Mais la crise financière de 2007-2008 semble avoir stoppé cette avancée vers plus d'égalité. Les données plus récentes ne sont pas encore disponibles. Voir <http://www.indexmundi.com/facts/cambodia/income-distribution> (en anglais, page consultée en décembre 2014)
- 77 Banque mondiale (2006) Cambodia : Women and work in the garment industry <http://siteresources.worldbank.org/INTJUSFORPOOR/Resources/WomenandWorkinthefactory.pdf> (en anglais) p. 1
- 78 Banque mondiale (09/2013) Improving trade competitiveness : Cambodian garment exports http://www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/12/03/000461832_20131203145218/Rendered/PDF/830750BRIOP1090Box0379884B00PUBLIC0.pdf (en anglais) p. 1
- 79 Organisation internationale du travail (2012) Decent work country profile : Cambodia 2012 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_185267.pdf (en anglais) p. 59 – 61
- 80 Dasgupta, S. et al. (2011) From downturn to recovery : Cambodia's garment sector in transition, Bureau de pays pour la Thaïlande, le Cambodge et la République démocratique populaire lao, Organisation internationale du travail <http://betterwork.com/cambodia/wp-content/uploads/2013/01/From-Downturn-to-Recovery.pdf> (en anglais) p. 14
- 81 Entretien mené par Rachel Noble, ActionAid UK, mai 2014
- 82 Voir www.thecambodiaherald.com/cambodia/detail/1?page=13&token=ZDQ4MzRlMDg1ZDh (en anglais, page consultée le 9 août 2016)
- 83 Au Cambodge, les dépenses de santé se montaient à 197 millions de dollars US en 2012. Voir Bureau of Health Economics and Financing, Department of Planning and Health Information (2013) Kingdom of Cambodia Annual Health Financing Report 2012 <https://dfat.gov.au/about-us/publications/Documents/cambodia-ministry-of-health-annual-health-financing-report-2012.pdf> p. 13
- 84 Voir <http://www.industrial-union.org/fr/les-syndicats-mondiaux-et-30-grandes-marques-appellent-le-gouvernement-cambodgien-a-enqueter-sur-les> (page consultée le 9 août 2016) et <http://phnompenhpost.com/national/brands-gov%E2%80%99t-unions-meet-issues> (en anglais, page consultée le 9 août 2016)
- 85 Voir <http://www.theguardian.com/business/2014/sep/21/fashion-retailers-offer-raise-minimum-wage-cambodia> (en anglais, page consultée le 9 août 2016)
- 86 Voir <https://www.cambodiadaily.com/news/govt-sets-minimum-wage-for-garment-workers-at-128-72212/> (en anglais, page consultée le 9 août 2016)
- 87 Voir <http://www.forbes.com/sites/abrambrown/2014/03/03/forbes-billionaires-full-list-of-the-worlds-500-richest-people/> (en anglais, page consultée le 9 août 2016)
- 88 Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_233215.pdf
- 89 Banque mondiale (2012) Gender equality and development; World Development Report 2012, p. 80.
- 90 OIT (2016), Women at work. Trends 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf (en anglais) p 20. (Résumé analytique en français : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457537.pdf)
- 91 Budlender, D. (2008) Gender and development programme paper number 4 : The statistical evidence on care and non-care work across six countries, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/F9FEC4EA774573E7C1257560003A96B2/\\$file/BudlenderREV.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/F9FEC4EA774573E7C1257560003A96B2/$file/BudlenderREV.pdf) (en anglais) p. 5
- 92 Voir <http://timesofindia.indiatimes.com/india/16-crore-jobless-women-form-Indias-Great-Invisible-Force/articleshow/37669859.cms> (en anglais, page consultée le 9 août 2016)
- 93 ECLAC (2007) Women's contribution to equality in Latin America and Caribbean, Nations Unies <http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/8/29288/WomensContribution.pdf> (en anglais) p. 73
- 94 Faith A. et Blackden M. (2009) Services de soins non rémunérés, Note de politique, PNUD <http://www.unpd.org/content/dam/unpd/library/gender/Gender%20and%20Poverty%20Reduction/Unpaid%20care%20work%20French.pdf?download> p. 2
- 95 Voir <http://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/commission-on-the-status-of-women-2012/facts-and-figures> (page consultée le 9 août 2016)
- 96 ONU Femmes (2016), Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_fre_06_05.pdf p.86
- 97 Voir <http://www.awid.org/fr/nouvelles-et-analyse/lactuelle-epidemie-debola-en-afrique-de-louest-au-prisme-du-genre> (page consultée le 9 août 2016)
- 98 Voir http://www.lemonde.fr/idees/article/2016/06/16/qu-attend-la-france-pour-protoger-les-travailleuses-domestiques_4951466_3232.html?xtmc=travailleuses-domestiques&xtcr=1 (page consultée le 9 août 2016)
- 99 Voir la définition du travail domestique par l'OIT http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_163731.pdf (page consultée le 16 août 2016)
- 100 Voir http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_459133/lang--fr/index.htm (page consultée le 9 août 2016)
- 101 En Suède, par exemple, le développement des services de garde d'enfants dans les années 1970 a permis de faire passer le taux d'emploi des femmes de 60 % à 80 %. Voir OECD Economic Surveys: Chile (10/2013), en anglais, p. 56 (Synthèse en français disponible à l'adresse suivante : <https://www.oecd.org/fr/eco/etudes/Overview%20Chile%20FRE.pdf>)
- 102 Staab, S et Gerhard, R. (05/2010) Childcare service expansion in Chile and Mexico : For women or children or both ? Gender and Development Programme paper number 10, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/5F0320F46ECB A3BFC1257744004BB4E8/\\$file/StaabGerhard.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/5F0320F46ECB A3BFC1257744004BB4E8/$file/StaabGerhard.pdf) (en anglais) p. 15
- 103 Bentancor, A. (2012) http://www.sociedadpoliticaspublicas.cl/archivos/CBLOQUET/Panel_Trabajo_y_Maternidad/The%20impact%20of%20accessing%20childcare%20centers%20on%20Chilean.pdf (en anglais) p. 1
- 104 Voir OECD Economic Surveys: Chile (10/2013), en anglais, p. 56 (Synthèse en français disponible à l'adresse suivante : <https://www.oecd.org/fr/eco/etudes/Overview%20Chile%20FRE.pdf>)

- 105 Julia Miller, Angelika Arutyunova et Cindy Clark (2013) Nouveaux acteurs et actrices, argent neuf, dialogues inédits http://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nanm_french_final_1.pdf p.11, p.17
- 106 Voir <http://www.oecd.org/dac/gender-development/Tracking-the-money-for-womens-economic-empowerment.pdf> p.4 (en anglais)
- 107 Source : données OCDE Voir <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GENDER> (page consultée le 9 août 2016)
- 108 Voir <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GENDER> (page consultée le 16 août 2016)
- 109 Development Finance International (DFI) et Oxfam International, Putting progress at risk ? MDG spending in developing countries http://eudevdays.eu/sites/default/files/GSW-Report-Progress-at-risk-MDG_160513.pdf (en anglais) p. 31-32
- 110 Capraro, C. (07/2014) Taxing men and women : why gender is crucial for a fair tax system, Christian Aid <http://www.eurodad.org/files/pdf/53abdd685f13b.pdf> (en anglais) p. 10
- 111 Ibid p. 12
- 112 Kaplan, S. et Vandrbrug, J. (2014) The rise of gender capitalism, Stanford Social Innovation Review http://www.ssireview.org/articles/entry/the_rise_of_gender_capitalism (en anglais, page consultée le 9 août 2016)
- 113 Ibid
- 114 Banque mondiale (2012) Gender equality and development, World Development Report 2012 (en anglais). Abrégé disponible en français <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-French.pdf>
- 115 ONU Femmes (2016), Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_fre_06_05.pdf p.109
- 116 Parthasarathy, Kishore Soma (2012) Fact and fiction : examining microcredit/ microfinance from a feminist perspective, AWID, <http://www.awid.org/publications/fact-and-fiction-examining-microcreditmicrofinance-feminist-perspective> (en anglais)
- 117 Voir par exemple Confédération syndicale internationale (2013) Nouveau rapport de la CSI sur les violations des droits syndicaux <http://www.ituc-csi.org/nouveau-rapport-de-la-csi-sur-les-13358?lang=fr> (page consultée en juillet 2016)
- 118 Voir par exemple Women Human Rights Defenders International Coalition (01/2012) Global report on the situation of women human rights defenders http://defendingwomen-defendingrights.org/wp-content/uploads/2014/03/WHRD_IC_Global-Report_2012.pdf (en anglais) p. 89
- 119 Voir <http://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/286224690-violence-against-whrds-in-mesoamerica-2012-2014-report.pdf> p.30 (en anglais)
- 120 <http://www.guide2womenleaders.com/Current-Women-Leaders.htm>. Liste mise à jour le 16/05/2016 (page consultée en juin 2016).
- 121 Voir <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm> (en anglais, page consultée le 10 août 2016)
- 122 Voir <https://www.oxfam.org/fr/salle-de-presse/communiqués/2016-01-18/62-personnes-possèdent-autant-que-la-moitié-de-la-population> (page consultée le 10 août 2016)
- 123 Grant Thornton International (2014) Women in the boardroom 2004-2014 <http://www.grant-thornton.co.uk/en/Thinking/Women-in-the-boardroom-2004-2014/> (en anglais, page consultée en décembre 2014)
- 124 Fonds monétaire international (2013) Women, work and the economy : Macroeconomic gains from gender equality <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf> (en anglais) p. 10
- 125 Le Standard and Poor 500 est un indice du marché boursier américain basé sur les 500 entreprises dotées de la plus grande capitalisation boursière à la bourse de New York.
- 126 McCarthy, L. et al. (2012) Gender equality : it's your business, Oxfam International https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bfb07-gender-equality-its-your-business-060312-en_3.pdf (en anglais) p. 15
- 127 Filippo, S. (2014) Industrialisation and female empowerment : evidence from the Bangladeshi garments sector, Social Europe Journal <http://www.socialeurope.eu/2014/11/industrialisation-female-empowerment-evidence-bangladeshi-garments-sector/> (en anglais, page consultée en décembre 2014)
- 128 Banque mondiale (2014) Les femmes, l'entreprise et le droit, 2014. Lever les obstacles au renforcement de l'égalité hommes-femmes <http://wbl.worldbank.org/-/media/WBG/WBL/Documents/Reports/2014/WBL2014-KeyFindings-French.pdf?la=en>
- 129 Forum économique mondial (2015) The global gender gap report 2015 <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf> (en anglais)
- 130 Ibid p. 7.
- 131 Voir http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F (page consultée le 11 août 2016)
- 132 Voir <http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/> (page consultée le 11 août 2016)
- 133 Voir <http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/economic-growth/> (page consultée le 11 août 2016)
- 134 World Bank (2014) Gender at work : A companion to the World Development report on jobs http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/Gender/GenderAtWork_web2.pdf (en anglais) p. 70

ActionAid France - Peuples Solidaires agit pour les droits et contre la pauvreté dans le monde

Relations presse et siège social :

47 avenue Pasteur - 93 100 Montreuil
Tel. : 01 48 58 21 85

Relations membres :

10, quai de Richemont - 35000 Rennes
Tél. : 02 99 30 60 53

Ce rapport est une version française, mise à jour par ActionAid France – Peuples Solidaires, du rapport *Close the Gap! The cost of inequality in women's work* publié par ActionAid UK en janvier 2015 (rédaction : Kasia Staszewska, recherche économétrique : Daphne Jayasinghe).

Coordination et mise à jour de la version française : Mégane Ghorbani (m.ghorbani@peuples-solidaires.org)

Photo de couverture : Bangladesh, ouvrières manifestant pour demander le respect de leurs droits après avoir participé aux « cafés des droits » d'ActionAid Bangladesh. Crédit Photo : Nicola Bailey/ActionAid 2013

Conception graphique : Yan Cowles. Traduction : Aurélie Cailleaud.

Remerciements : ActionAid UK, en particulier Kasia Staszewska et Lizzie Gerrard, Agence Française de développement.



Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Agence Française de Développement (AFD), institution financière publique qui met en œuvre la politique définie par le gouvernement français pour combattre la pauvreté et favoriser le développement durable. Son contenu relève de la seule responsabilité d'ActionAid France - Peuples Solidaires. Il ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'AFD.