



Réseau-DESC



Documents informatifs du groupe de travail sur les femmes et les DESC: l'intersection entre le travail et les droits économiques, sociaux et culturels des femmes¹

Mars 2016

Série de documents informatifs du Groupe de travail sur les femmes et les DESC

La série de documents informatifs du groupe de travail sur les femmes et les DESC du Réseau-DESC est axée sur l'intersection entre les femmes et des questions spécifiques relatives aux droits économiques, sociaux et culturels (DESC). Les documents présentent des défis spécifiques et systémiques pour la **mise en œuvre pratique des DESC des femmes** et examinent des approches novatrices pour l'application d'une **perspective d'égalité réelle**. Les documents s'inspirent principalement du travail des membres du Réseau-DESC dans différents domaines, et sont en outre éclairés et améliorés par le dialogue avec d'autres experts dans ce domaine. Ce document a été préparé pour, et éclairé par, la consultation du groupe de travail avec les membres du Comité DESC et CEDEF sur « les femmes et les droits économiques, sociaux et culturels : les défis actuels et possibilités d'évolution », qui a eu lieu à Genève le 7 Novembre 2015. Pour obtenir de plus amples renseignements et lire le rapport de la réunion, veuillez consulter: <https://www.escri-net.org/fr/nouvelles/2015/geneve-consultation>

Dans une perspective d'égalité réelle

En mettant en scène une analyse de l'égalité réelle dans ses activités et projets communs, le groupe de travail sur les femmes et les DESC encourage à passer d'une approche neutre en termes de genre, qui se limite à garantir un traitement équitable, à une approche tenant compte des effets d'une action / inaction particulière. Tout d'abord, l'égalité réelle exige la prise en considération de la discrimination indirecte à l'égard des femmes lorsqu'une loi, une politique ou une pratique apparemment neutre affecte négativement les femmes de manière disproportionnée en raison des différences biologiques et/ou des façons dont les femmes sont situées ou perçues dans le monde à travers le prisme des différences de genre édifiées socialement et culturellement. Plus généralement, la réalisation de l'égalité réelle en pratique requiert une approche multidimensionnelle à même de : **corriger les désavantages** (fondés sur des structures sociales historiques et actuelles et des rapports de pouvoir qui définissent et influencent la capacité des femmes de jouir de leurs droits humains) ; **combattre les stéréotypes, la stigmatisation, les préjugés et la violence** (en introduisant un changement fondamental dans la manière dont les femmes sont considérées et se considèrent, et sont traitées par les autres); **transformer les structures et les pratiques institutionnelles** (qui sont souvent androcentristes et ignorent ou méprisent les expériences des femmes); et **faciliter l'inclusion sociale et la participation politique** (dans tous les processus décisionnels formels et informels).²

1 Nous tenons à remercier les membres du groupe de travail sur les femmes et les DESC du Réseau-DESC qui ont joué un rôle primordial dans la rédaction et la révision de ce document, notamment: Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (région Asie); National Union of Domestic Employees (Trinité-et-Tobago); Bulgarian Gender Research Foundation (Bulgarie); Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (Mexique); Arab NGO Network for Development (région arabe); Et Lisa Pusey, ainsi que le Centro Interdisciplinario de Estudio sobre el Desarrollo (Uruguay) et d'autres membres qui ont apporté une précieuse contribution.

2 Pour plus d'informations sur ce cadre, veuillez consulter: Sandra Fredman et Beth Goldblatt "Gender Equality and Human Rights" (Égalité des sexes et droits humains) (2015) ONU Femmes document de travail n° 4, <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/dps-gender-equality-and-human-rights>.

Introduction

En 1995, la Déclaration de Beijing a signalé que les femmes sont cantonnées dans des emplois mal rémunérés et où les conditions de travail sont défavorables, souvent sans accès à la protection de la maternité.³ Vingt ans plus tard, le droit au travail et les droits sur les lieux de travail des femmes, tels qu'énoncés dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), l'Organisation Internationale du Travail (OIT),⁴ et d'autres cadres juridiques, continuent d'être violés systématiquement dans le monde.

Ce document informatif met en lumière un certain nombre d'évolutions positives dans l'intersection entre le travail et les droits des femmes et présente les approches adoptées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CDESC), et analyse ensuite un certain nombre d'enjeux significatifs dans ce domaine, en se fondant sur l'expérience et le travail des membres du groupe de travail sur les femmes et les DESC du Réseau-DESC et sur les dialogues relatifs à ces questions entretenus avec des experts de l'ONU et d'autres experts. Ces principaux enjeux comprennent : un modèle économique dominant qui affecte les droits humains ; le travail et la migration des femmes ; les femmes dans les syndicats ; l'écart salarial entre les hommes et les femmes et le besoin d'établir un salaire de subsistance commun ; les secteurs d'emploi sexospécifiques et vulnérables ; le travail domestique non rémunéré ; les prestations de maternité pour les femmes et le congé parental ; et la violence contre les femmes sur le lieu de travail.

Évolutions positives

Évolutions positives au niveau international

En dépit de la reconnaissance de problèmes persistants, il y a eu un certain nombre de progrès

³ ONU *Femmes Déclaration et Programme d'action de Beijing* (1995).

⁴ Pour obtenir une liste des conventions et des recommandations de l'OIT concernant la promotion de l'égalité entre les sexes, veuillez consulter : *Égalité entre hommes et femmes et travail décent : conventions et recommandations clés de l'OIT pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes à partir de 2012* (2012).

constructifs au niveau international, dont, entre autres :

- **La possibilité d'assurer une surveillance efficace par le biais d'une approche du développement fondée sur les droits humains :** En septembre 2015, des gouvernements du monde entier ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030,⁵ qui comprend des objectifs sur la promotion du plein emploi productif et un travail décent pour tous (objectif 8) et la réduction des inégalités (objectif 5). Le développement et la mise en œuvre d'indicateurs connexes – que ce soit par le biais de processus gouvernementaux⁶ ou indépendamment grâce à des initiatives de la société civile – offrent des possibilités pour recueillir des mesures pertinentes et ventilées sur les questions relatives au travail des femmes, afin de reconnaître et valoriser la prestation de soins et le travail domestique non rémunérés et de promouvoir la répartition des responsabilités familiales.
- **La reconnaissance progressive des prestations de soins et du travail domestique non rémunérés** par des mécanismes internationaux tels que le CEDEF et la Commission de la condition de la femme.
- **L'établissement et l'examen de liens entre la violence à caractère sexiste et les violations des droits relatifs au travail :** Des efforts sont actuellement déployés pour élaborer une convention de l'OIT sur la violence à l'égard des femmes afin de traiter les questions de violence à caractère sexiste qui se produisent dans les structures et les pratiques de travail.⁷ La Recommandation générale no 19 de 1992 du CEDEF caractérise la violence à caractère sexiste, y compris le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, comme une forme de discrimination à l'égard des femmes. La Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence à l'égard des femmes (« Convention de Belem do Para

⁵ ONU *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030* (2015) Doc ONU A/Res/70/1.

⁶ Le cadre des indicateurs mondiaux, élaboré par le Groupe d'experts interinstitutionnel sur les indicateurs des ODD, sera approuvé par la Commission de statistique de l'ONU d'ici mars 2016 et adopté par la suite par le Conseil économique et social et l'Assemblée générale. Pour plus d'informations : <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

⁷ Voir, par exemple, ce rapport sur le site Web d'Equal Times : http://www.equaltimes.org/will-the-ilo-take-a-stand-against?lang=en#.VrEiOMeMDS_E.

»), inclut le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans sa définition de la violence à l'égard des femmes.⁸

- **La reconnaissance croissante par les États des traités relatifs au travail** : En 1995, 126 États membres de l'OIT ont ratifié la Convention sur l'égalité de rémunération de 1951 (no 100) et 122 ont ratifié la Convention concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 (no 111). En 2015, le nombre de ratifications a augmenté à 171 et 172 respectivement.⁹
- **La facilitation de la participation des femmes sur le marché du travail** : Lors de la réunion du G20 en Australie en 2014, les gouvernements participants ont convenu « de réduire l'écart entre les taux de participation des hommes et des femmes dans nos pays de 25% d'ici 2025... et d'intégrer plus de 100 millions de femmes sur le marché du travail ». ¹⁰
- **Le développement de la reconnaissance d'une rémunération équitable** : le Rapport de synthèse du Secrétaire général de l'ONU sur le programme de développement pour l'après 2015 a soutenu le besoin d'établir un salaire de subsistance.¹¹

L'approche du CEDEF et du CDESC

Le CEDEF et le CDESC ont émis des orientations utiles aux États sous la forme de recommandations / observations générales; le CEDEF a formulé des recommandations sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale,¹² les femmes travaillant sans rémunération dans des entreprises familiales rurales et urbaines,¹³ l'évaluation et la quantification des activités domestiques non rémunérées des femmes et leur reconnaissance dans le PNB,¹⁴ et les travailleuses migrantes,¹⁵ et le CDESC a formulé des commentaires sur le droit au travail.¹⁶ En outre, ils abordent des questions pertinentes à travers les observations

finales relatives aux rapports soumis par les États. Le CDESC, a fait notamment spécifiquement référence au droit des femmes au travail et aux conditions de travail des femmes bien plus souvent que le CEDEF, tandis que le CEDEF a réalisé de plus amples commentaires sur le droit au travail et les droits des travailleurs en général (pas nécessairement axés sur les femmes).

Des commentaires fondamentaux des deux comités sont présentés dans l'annexe du présent document, et ils comprennent des déclarations exhortant les États :

- À élaborer et renforcer un cadre juridique clair pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes en ce qui concerne le droit au travail.
- À garantir l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le droit au travail, en tenant compte des différents âges de départ à la retraite des hommes et des femmes et la persistance de l'écart entre les salaires masculins et féminins.
- À aborder le sous-emploi des femmes dans le marché du travail en général et la sous-représentation des femmes dans certaines professions spécifiques fondamentales.
- À réduire l'incidence négative des stéréotypes sexistes et le manque d'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes.
- À permettre aux parents qui travaillent de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales en protégeant les femmes contre la discrimination fondée sur leur état matrimonial ou leur grossesse et faire face au manque de structures de garde d'enfants.
- À garantir une augmentation des possibilités éducatives pour les femmes.
- À recueillir des données ventilées
- À aborder le problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les pratiques d'emploi abusives, et les conditions de travail inadéquates ou dangereuses.
- À faire face aux problèmes auxquels sont confrontés les groupes les plus vulnérables de femmes, notamment les travailleuses migrantes, les femmes handicapées, les femmes des zones rurales, les femmes âgées et les filles employées à des travaux domestiques non rémunérés.
- À aborder l'incidence de l'absence de réglementation dans le secteur informel sur les femmes.
- À reconnaître le droit des travailleurs à faire la grève et à s'affilier à des syndicats ainsi qu'à participer aux activités syndicales (CDESC).

8 Article 2.

9 Pour connaître les ratifications actuelles, voir: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:0>.

10 Communiqué des dirigeants du G20, Sommet de Brisbane, 15-16 novembre 2014.

11 Secrétaire général de l'ONU, Rapport de synthèse du Secrétaire général sur le programme de développement pour l'après 2015 (2014), p. 22

12 CEDEF *Recommandation générale n° 13* (1989)

13 CEDEF *Recommandation générale n° 16* (1991).

14 CEDEF *Recommandation générale n° 17* (1991).

15 CEDEF *Recommandation générale n° 26* (2008).

16 CDESC Observation générale n° 18, ONU Doc E/C.12/GC/18 (6 février 2006).

Principales questions à examiner

Les femmes ne sont pas un groupe homogène dans un contexte spécifique ou normatif, et, par conséquent, les expériences des femmes en matière de travail varieront considérablement en fonction de la situation géographique, de la période de la vie, du contexte politico-juridique et du positionnement au sein des communautés et de la société en général. Ainsi, ce document ne cherche pas à aborder toutes les situations, mais soulève plutôt un certain nombre de questions essentielles, en s'appuyant sur l'expertise et l'expérience des membres du groupe de travail au cours des dernières années. Cela devra être pris en compte au moment d'aborder les questions relatives aux femmes et au travail dans une perspective d'égalité réelle.

Un modèle économique dominant qui affecte les droits humains

Bien qu'il existe différentes causes de l'inégalité dans le travail des femmes, un « modèle de développement néolibéral omniprésent [qui] est tout simplement incapable de soutenir le développement durable sexospécifiquement équitable »¹⁷ se trouve au cœur de cette inégalité. Les suppressions des emplois des femmes et leur concentration dans des emplois peu rémunérés et de faible qualité peuvent être attribués à un certain nombre de caractéristiques de ce modèle de développement, telles que :

- **Les réductions de taille dans le secteur public :** Les tendances à la privatisation ainsi que les mesures d'austérité imposées par les institutions financières internationales ont largement contribué à de telles réductions dans un secteur qui représente traditionnellement une importante source d'emplois pour les femmes.¹⁸ Les femmes étant considérées comme des sources secondaires de revenu, elles sont souvent les premières à perdre leur emploi et les dernières à être réembauchées.¹⁹

- **La libéralisation du commerce et des investissements :** La libéralisation des marchés agricoles a eu un impact disproportionné sur les femmes, qui constituent la grande majorité de la main-d'œuvre agricole et qui sont largement employées dans la production à petite échelle ou de subsistance.²⁰ Pour les femmes, il est particulièrement difficile de concurrencer l'agriculture à grande échelle, commerciale et à forte intensité de main-d'œuvre des producteurs multinationaux: premièrement, les obstacles structurels qu'elles rencontrent pour accéder aux ressources telles que le crédit, l'assistance technique et les transports limitent considérablement la capacité des agricultrices à concurrencer sur les marchés ouverts et elles sont souvent les premières à perdre leur emploi ou leur revenu; et d'autre part, l'expansion des cultures d'exportation a réduit la disponibilité des terres pour l'agriculture de subsistance.²¹ Les études confirment que la promotion des cultures commerciales pour améliorer l'efficacité agricole exacerbe la marginalisation des travailleuses agricoles, étant donné que la gestion des cultures commerciales est considérée comme un travail d'homme (tandis que les cultures de subsistance sont considérées comme des cultures «féminines»).²² L'incidence discriminatoire d'un secteur agricole libéralisé sur les femmes est aussi fondamentalement liée à l'incapacité des femmes à posséder ou à accéder à la terre dans de nombreux pays en raison des lois, des pratiques ou des normes coutumières discriminatoires.²³
- Les femmes qui possèdent des micros, petites et moyennes entreprises (PME) sont moins susceptibles d'être en mesure de rivaliser

connexes des États sur le plein exercice de tous les droits de l'homme, particulièrement des droits économiques, sociaux et culturels (2012) ONU Doc A/67/304, par. 58. Les licenciements dans le secteur public étaient une condition essentielle imposée par le FMI en échange du plan d'aide de 57 milliards de dollars américains à la Corée du Sud pendant la crise financière asiatique. Leurs mises en œuvre ont fait que les femmes perdent deux fois plus leurs emplois que les hommes en dépit du fait que leur taux de chômage était deux fois moins élevé que celui des hommes avant la crise. Veuillez également consulter Diaz, *ibid.*, pp. 238-239.

20 Jane Korinek *Trade and Gender: Issues and Interactions* OCDE, Documents de politique commerciale n° 24 (2005), pp. 13-15.

21 *Ibid.*, p. 13.

22 Bharati Sadasivam 'The Impact of Structural Adjustment on Women: A Governance and Human Rights Agenda' (1997) 19(3) *Human Rights Quarterly*, pp. 630-665.

23 *Documents informatifs du groupe de travail sur les femmes et les DESC du Réseau-DESC : l'intersection entre l'accès à la terre et les droits économiques, sociaux et culturels des femmes* (2016).

17 ONU Femmes (en collaboration avec ECLAC) *Rapport de la réunion d'experts : Obstacles structurels et politiques à la réalisation des OMD pour les femmes et les filles* (2013) Doc ONUU EGM/MDG/EP.8, p. 2.

18 Voir, pour des informations générales, Juan Jose Diaz 'Public Sector Downsizing' de Aline Coudouel & Stefano Paternostro (eds) *Analyzing the Distributional Impact of Reforms (Analyse de l'impact distributif des réformes)* (2006) Vol 2, pp. 213-254.

19 HCDH *Rapport de l'expert indépendant sur les effets de la dette extérieure et des obligations financières internationales*

avec la concurrence étrangère, à cause de leur incapacité à s'adapter rapidement sur les plans opérationnel et technologique. Cela est dû à des préjugés juridiques et culturels auxquels sont confrontées les PME appartenant à, ou dirigées par, des femmes qui les empêchent d'accéder au commerce et à la croissance, dont les obstacles structurels à l'accès au financement, le manque d'accès à des informations essentielles sur des questions fondamentales tels que les titres fonciers, et l'incidence des systèmes de soutien social pour les femmes entrepreneurs, tels que les services de garde et d'éducation.²⁴ Ceci est corroboré par des recherches effectuées dans 141 pays, documentant les cadres juridiques qui soutiennent la capacité des hommes, mais pas des femmes, à travailler et à créer leurs propres entreprises, souvent par le biais des lois directement discriminatoires.²⁵ D'après un rapport de l'OIT, les femmes dans l'économie informelle « ne parviennent pas à tirer parti des avantages »²⁶ de la croissante intégration économique mondiale, et souvent « découvrent qu'elles sont le « maillon faible » des chaînes de valeur mondiales ».²⁷

- **La déréglementation du marché du travail :** Cela a diminué le rôle des mécanismes nationaux de fixation des salaires et a encouragé à déléguer la fixation des salaires à des mécanismes basés sur le marché. Les salaires minimums, lorsqu'ils existent, sont de plus en plus perçus comme un filet de sécurité, plutôt que comme un processus permettant d'établir des salaires décents. L'écart salarial entre les hommes et les femmes et les mauvaises conditions de travail des femmes sont considérés comme une source d'avantage concurrentiel dans les chaînes de valeur mondiales, ce qui incite à maintenir ces mauvaises conditions de travail pour les femmes dans les pays en développement. Cela est clairement évident dans les industries axées sur l'exportation dans toutes les régions en

développement, y compris dans les industries manufacturières.

- La déréglementation impose également des restrictions aux libertés d'association et de grève, elle interdit le syndicalisme obligatoire et rend difficile la syndicalisation des secteurs non syndiqués et informels. La déréglementation du marché s'est intensifiée avec les politiques d'investissement et les politiques visant à attirer l'investissement étranger direct. Comme l'a souligné la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (ONU-CESAO), «... la nécessité d'établir un « environnement propice » pour attirer les investissements et améliorer le climat des affaires ... s'est bien souvent attaché à promouvoir plus de zones d'investissement où les investisseurs jouissent d'une réglementation et d'une fiscalité allégées, et à renforcer les droits des investisseurs, à assouplir les réglementations du marché du travail, et à signer un nombre croissant d'accords sur la protection des investissements et la libéralisation du commerce ... et [a] ignoré les différentes incidences sexospécifiques des politiques d'investissement ».²⁸ Bien que l'emploi des femmes ait augmenté, il est indispensable de s'interroger sur les types d'emplois offerts aux femmes dans ce contexte et de déterminer si cette tendance reflète des améliorations sur les fronts de l'égalité et de la justice, ou si elle renforce la discrimination et les violations des droits subies par les femmes de manière disproportionnée.²⁹

Secteurs d'emploi vulnérables et sexospécifiques

Malgré la hausse des niveaux d'éducation, les stéréotypes sexistes et diverses formes de discrimination directe et indirecte ont conduit à une constante ségrégation professionnelle, regroupant les femmes dans des formes d'emploi vulnérables³⁰ et relevant de l'exploitation où leurs

24 ONU Femmes Les effets du commerce sur l'égalité entre les sexes dans les marchés du travail et les petites entreprises (2010).

25 Nabila Kabeer *Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development* (2012), p. 13.

26 OIT *Femmes, égalité entre les sexes et économie informelle: évaluation des recherches menées par l'OIT et propositions concernant la marche à suivre* (2008), p. 13.

27 Ibid., p. 1.

28 ONU-CESAO *Les droits des femmes et l'égalité entre les sexes au service du développement durable: discussion des ODD proposés dans le cadre de la problématique de développement dans la région arabe* (2015) Doc ONU E/ESCWA/2015/ECW/ Document technique.3, p. 31.

29 Ibid.

30 L'OIT définit l'emploi vulnérable comme la somme des travailleurs à leur compte et des travailleurs familiaux non rémunérés. OIT *Tendances mondiales de l'emploi : Mai 2009* (2009), p. 13. L'OIT souligne également que les travailleurs salariés, notamment les travailleurs salariés occasionnels ou les travailleurs

droits au travail - y compris le droit à un salaire de subsistance, le droit à la sécurité sociale et le droit de se syndiquer - sont systématiquement violés.

À l'heure actuelle, les femmes représentent la majorité des travailleurs de l'industrie textile et des industries agricoles de subsistance et de service.

Le travail domestique rémunéré, qui est un travail réalisé dans le foyer de l'employeur, tel que le ménage, la prestation de soins et le nettoyage, est une profession commune pour les femmes dans le monde ; par exemple en Asie, il représente un tiers de l'ensemble de l'emploi féminin rémunéré ;³¹ en Amérique latine, il y a 19,5 millions de travailleurs domestiques, dont 90 pour cent sont des femmes,³² et dans le monde, 83 pour cent des travailleurs domestiques sont des femmes.³³ Bien que le travail

des travailleuses domestiques et du manque de reconnaissance du travail domestique comme forme d'emploi, ce dernier est en grande partie non réglementé et les lois du travail ne protègent pas les droits des travailleuses domestiques ou établissent des normes moins strictes.³⁴ Par exemple, plus de la moitié de ces travailleuses n'ont pas le droit de gagner le salaire minimum.³⁵ Par conséquent, les travailleuses domestiques sont régulièrement victimes d'abus et d'exploitation.³⁶ Les travailleuses domestiques migrantes sont encore plus sensibles à l'exploitation en raison de leur double vulnérabilité en tant que femmes et en tant qu'étrangères.³⁷ Ces problèmes persistent malgré les importants instruments internationaux qui protègent les travailleuses domestiques.³⁸

Étude de cas : Un système de kafala (ou parrainage) au Liban

Dans la majorité des pays arabes, les travailleuses domestiques sont tenues d'avoir un sponsor local, à qui leur résidence légale est liée. Le Liban est un de ces pays où règne le système de kafala (parrainage) et où vivent plus de 250 000 travailleuses domestiques migrantes. Toutefois, comme le souligne l'OIT, « comparativement aux normes internationales, la protection institutionnelle et juridique des travailleuses domestiques migrantes reste très faible au Liban et les efforts visant à garantir des conditions de travail décentes se limitent à un nombre restreint d'organisations locales, d'acteurs et de défenseurs internationaux ». ¹ En effet, étant donné le manque de supervision du ministère du Travail dans les processus d'emploi et les conditions de travail des travailleuses domestiques, ainsi que dans les pratiques des agences d'emploi, le système de parrainage rend plus fréquente l'exploitation et la violation des droits des travailleuses migrantes domestiques.

1 Mise en lumière des travailleurs domestiques migrants : une note d'information de l'OIT, *numéro 2* (oct. 2013 – fév. 2014), p. 5.

domestique contribue de manière significative au développement économique et social des pays, notamment sous forme d'envois de fonds, les conceptions sexospécifiques du travail qui relient les femmes à la sphère « privée » de l'éducation des enfants et du service, impliquent que ce travail soit parmi les plus mal rémunérés, moins valorisés et moins organisés. En outre, en raison de l'isolement

sous contrat temporaire, sont dans des positions potentiellement vulnérables car ils sont souvent les premiers à être licenciés.

31 OIT *Les travailleurs domestiques dans le monde : statistiques mondiales et régionales et étendue de la protection juridique* (2013).

32 OIT, *Actualités*, (2013), disponible sur http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_201358/lang-es/index.htm

33 Ibid., p. 19.

Le travail domestique non rémunéré des femmes

L'incapacité de reconnaître le travail domestique non rémunéré des femmes et le fait de ne pas rémunérer ce travail adéquatement, constituent

34 Ibid., partie II.

35 ONU *Femmes Les progrès des femmes dans le monde* (2015), p. 14.

36 OIT *Les travailleurs domestiques dans le monde : statistiques mondiales et régionales et étendue de la protection juridique* (2013), p. 44.

37 APWLD, CARAM-Asia & UFDWRs *The Right to Unite: A Handbook on Domestic Workers Rights Across Asia* (2010), p. 13.

38 OIT *Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011 (Convention No. 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques).

Étude de cas : politique migratoire en Asie ¹

La politique d'immigration dans les pays de destination en Asie privilégie fortement le recrutement à court terme et décourage l'installation permanente ou l'immigration des migrants et de leurs familles, ce qui crée une migration circulaire et une précarité de l'emploi. Une industrie d'accompagnement des migrants s'est également développée, impliquant un large éventail d'acteurs : des recruteurs et des braconniers basés dans les pays d'origine, des organisateurs et des formateurs fournissant une assistance avant le départ, des intermédiaires / agents de recrutement dans les pays de destination et des colporteurs proposant une variété de services sur place pour les migrants. Certaines des personnes les plus riches en Asie sont dans l'industrie de la migration, pourtant la plupart d'entre elles veulent délibérément passer inaperçues. Il y a de nombreux cas de commissions scandaleuses perçues pour le recrutement et le placement (équivalant à deux mois ou plus de salaire des migrants), de substitution des contrats, de substitution des employeurs, de dérogations contractuelles, de traite des personnes, de placement dans des emplois inexistantes et de toutes sortes de violations des droits humains des migrants. Cette situation est aggravée par l'incapacité des gouvernements des pays d'origine et de destination d'aboutir à des accords bilatéraux et multilatéraux afin d'appliquer les conventions internationales protégeant les droits des travailleurs migrants. En fait, seuls quatre pays de la région ont ratifié la Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et seules les Philippines ont ratifié la Convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques.

¹ APWLD Beijing + 20 Examen régional: rapport sur les progrès accomplis en Asie et dans le Pacifique, pp. 23-24.

un obstacle majeur à l'égalité des sexes et à l'égalité de jouissance de nombreux droits humains (tels que, entre autres, les droits à l'éducation, au travail, à la santé et à la sécurité sociale), et dans bien des cas condamnent les femmes à la pauvreté.³⁹ Le travail non rémunéré fait référence à toutes les prestations de soins et au travail domestique que la plupart des femmes réalisent à domicile et en s'occupant des autres (enfants, personnes âgées et personnes souffrant de maladie ou d'incapacité). Ce travail est sous-évalué et non rémunéré bien qu'il contribue grandement à l'économie et à la reproduction de la vie.

Par exemple, en Afrique du Sud, les femmes représentent la majorité des agents de santé communautaires. Cette forme de prestation de soins, bien que reconnue comme indispensable dans la lutte contre le VIH / SIDA, n'est pas suffisamment rémunérée. Le plus souvent,

les femmes ne reçoivent qu'une modeste rémunération, alors qu'elles mettent leur propre santé en danger chaque jour pour subvenir aux besoins de leurs communautés. En Europe, en 2013, les femmes ont consacré en moyenne 26 heures par semaine aux soins et aux activités domestiques, contre 9 heures pour les hommes.⁴⁰

Des mesures actives et des efforts doivent être entrepris pour modifier les caractéristiques démographiques et les rôles sexospécifiques afin d'aborder les responsabilités des travailleurs de la santé au sein de la société, y compris la restructuration des politiques et des priorités en matière de protection sociale. Le Programme d'action de Beijing met en évidence les limitations de la répartition inégale du travail domestique non rémunéré qui a des répercussions sur les capacités des femmes à accéder à un emploi rémunéré à l'extérieur de leur foyer et à continuer de s'engager dans un tel emploi une fois ce dernier obtenu.

³⁹ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté de l'ONU *Rapport sur le travail domestique non rémunéré et les droits de l'homme des femmes* (2013) Doc ONU A/68/293, pp. 12-14

⁴⁰ Rapport de la Commission européenne sur les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (Commission européenne, 2013), p. 3.

Travail et migration des femmes

À mesure que les femmes perdent leurs moyens de subsistance traditionnels, elles sont considérablement plus enclines à migrer. Le travail est devenu un produit d'exportation important dans de nombreux pays. Les types d'emploi informel dans lesquels les femmes migrantes ont tendance à être concentrées sont caractérisés par une faible sécurité de l'emploi, de faibles revenus, un accès limité ou inexistant aux prestations sociales et moins d'opportunités de participer à des programmes éducatifs et de formation que dans les types d'emploi formel, sans parler du risque de devenir des victimes d'exploitation, de violence et de traite.

L'inégalité est enracinée dans les régimes de soins actuels et des variables telles que, le sexe, la classe sociale, l'ethnicité et l'origine nationale imprègnent les chaînes d'entraide mondiales de certaines dynamiques du pouvoir.⁴¹ D'une part, le travail de prestation de soins effectué par les femmes se réalise dans des contextes culturels qui dictent une répartition du travail selon le sexe, ce qui rend difficile pour les femmes de négocier un partage des tâches de soins dans la sphère privée. D'autre part, la politique publique relative à la prestation de soins n'est pas fondée sur des principes d'accès universel. Par conséquent, l'accès aux soins et la qualité des services disponibles sont déterminés par le statut socio-économique du ménage, ainsi que la nationalité et le statut migratoire de ses membres. La combinaison d'inégalités entre les sexes et d'une politique publique insuffisante en matière de prestation de soins sont les principaux facteurs ayant incité la migration des femmes. Les fortes inégalités entre les sexes dans les pays d'origine, telles que les disparités de revenus bruts, poussent les femmes à migrer. En outre, compte tenu de l'inégalité dans l'accès et la qualité des services de soins formels dans les pays destinataires, il existe une demande de main-d'œuvre migrante, qui est facilitée par la politique migratoire. En fin de compte, ce flux de femmes prestataires de soins a conduit à la mondialisation de l'économie des soins.⁴²

Le grand nombre de femmes qui émigrent pour accepter des emplois de travailleuses domestiques

41 ONU *Femmes Cadenas globales de cuidados : síntesis de resultados de nueve estudios en América Latina y España (Chaînes mondiales de soins : synthèse des résultats de neuf études menées en Amérique latine et en Espagne)* (2012).

42 Ibid.

dans d'autres pays, comble les besoins non satisfaits de services de soins dans les pays les plus riches, et intensifie le déficit global de soins dans les pays les plus pauvres, dans la mesure où les responsabilités supplémentaires incombent généralement aux femmes âgées et aux jeunes filles soit dans la famille ou la collectivité.⁴³ Comme l'a souligné l'ancienne Rapporteuse spéciale sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme, « ces chaînes d'entraide mondiales reflètent, et dans une certaine mesure, accentuent les criantes inégalités en termes de classe sociale, de sexe et d'ethnicité. Les personnes qui forment ces chaînes sont, du premier au dernier maillon, presque exclusivement des femmes, appartenant souvent à une minorité ethnique dans leur pays de destination, et ne peuvent généralement pas compter sur un soutien de l'État dans l'exercice de leurs responsabilités domestiques ».⁴⁴

Les femmes dans les syndicats

La protection des droits des femmes sur les lieux de travail est également considérablement affaiblie par le manque de femmes dans la direction syndicale. Par exemple, au Bangladesh, seulement 14 pour cent des membres syndicaux sont des femmes,⁴⁵ et une étude a révélé qu'aucun des 17 syndicats n'avait eu une femme secrétaire générale et qu'uniquement deux avaient eu des femmes présidentes.⁴⁶ Les chercheurs ont constaté que, parmi les obstacles à l'adhésion et au leadership des femmes dans les syndicats, se trouvaient les dispositions législatives, les structures syndicales et la culture du patriarcat au sein des lieux de travail, de la communauté et de la famille.⁴⁷ Au Liban, bien que le pourcentage de syndicalisation des femmes soit élevé et se situe entre 40 et 75 pour cent, la participation des femmes dans les conseils d'administration des syndicats est bien inférieure à son pourcentage de nombre total des membres syndicaux.⁴⁸

43 Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté de l'ONU *Rapport sur le travail domestique non rémunéré et les droits de l'homme des femmes* (2013) Doc ONU A/68/293, p. 66.

44 Ibid., p. 67.

45 Bangladesh Institute of Labour Studies *Women's Participation in Trade Unions in Bangladesh: Status, Barriers and Overcoming Strategies (La participation des femmes dans les syndicats au Bangladesh: statut, obstacles et stratégies pour les surmonter)* (2009), p. 8.

46 Ibid., p. 12.

47 Ibid.

48 Lebanese Women Democratic Gathering (RDFL) *The Promotion of the Role of Political Parties and Trade Unions in Enhancing*

L'écart salarial entre les hommes et les femmes et le besoin d'établir un salaire de subsistance commun

Dans tous les pays du monde, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes pour un travail de valeur égale, ce qui se traduit par d'importantes inégalités de revenus tout au long de leur vie. En moyenne, les femmes gagnent 24 pour cent de moins que les hommes.⁴⁹ Et ce en dépit du fait que, dans toutes les régions, les femmes travaillent plus que les hommes : si le travail rémunéré et non rémunéré sont combinés, les femmes dans tous les pays travaillent plus d'heures que les hommes quotidiennement.⁵⁰ En outre, dans certains pays où les écarts salariaux entre hommes et femmes ont diminué, cela a été le résultat d'une baisse des salaires réels pour les deux sexes. Les écarts salariaux ont diminué car les salaires des hommes ont chuté plus rapidement que ceux des femmes, entraînant ainsi un « nivellement par le bas », pour tout le monde.⁵¹ L'OIT a souligné qu'au rythme actuel, sans des interventions et des actions ciblées, l'équité salariale entre les femmes et les hommes ne sera pas atteinte avant 2086.⁵²

Le concept de salaire de subsistance existe comme un dispositif pour la fixation des salaires depuis plus d'un siècle dans certains pays et a été reconnu par la Constitution de l'OIT en 1919.⁵³ Il s'agit d'un salaire permettant à une famille de vivre dignement avec suffisamment de nourriture, un logement, des ressources suffisantes, l'accès à l'énergie, aux soins de santé, à l'éducation, à la communication et aux loisirs. Un travailleur recevant un salaire de subsistance devrait être en mesure de soutenir une famille de quatre personnes sans avoir à s'endetter ou à compter sur le soutien financier d'autres membres de la famille. Les différences entre un

Women's Political Participation (La promotion du rôle des partis politiques et des syndicats dans l'amélioration de la participation politique des femmes) (2014).

49 ONU *Femmes Progrès des femmes dans le monde* (2015), p. 96. Veuillez consulter également : Doris Weichselbaumer & Rudolf Winter-Ebner 'A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap' (Une méta-analyse de l'écart salarial international entre les hommes et les femmes) (2005) 19(3) *Journal of Economic Surveys*, pp. 479-511.

50 ONU *Femmes Progrès des femmes dans le monde* (2015), p. 44.

51 Ibid., p. 12.

52 OIT *Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du travail* (2011).

53 La notion de salaire de subsistance est fondée sur les Conventions 95 et 131 de l'OIT, les Recommandations 131 et 135 de l'OIT et l'Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme

salaire de subsistance et un salaire minimum sont souvent attribuables à une discrimination sexiste inhérente et manifeste. Les salaires fixés au-dessous du salaire minimum supposent que le travailleur n'a pas besoin de subvenir aux besoins d'une famille et émanent d'hypothèses selon lesquelles les femmes sont des personnes à charge et non des chefs de famille. Cette supposition sexiste a permis d'éroder les salaires au cours des décennies, notamment dans les industries employant des femmes - l'industrie textile en est une claire illustration.

Prestations de maternité pour les femmes et congé parental

L'OIT a identifié la responsabilité parentale partagée comme stratégie d'intervention fondamentale pour aborder l'égalité des sexes sur le lieu de travail, ainsi que les prestations de maternité pour les femmes qui comprennent l'accès aux soins médicaux avant et après l'accouchement, sans pour autant compromettre son emploi.⁵⁴ Certaines conventions de l'OIT sont essentielles pour identifier les besoins des femmes pendant la période de maternité, et elles devraient être considérées comme des outils permettant de résoudre les inégalités entre les sexes.⁵⁵

Les hommes jouent un rôle essentiel en participant à la vie familiale et en garantissant une répartition équitable du travail domestique. Ceci peut être atteint en impliquant les hommes dans les premières phases de la garde des enfants. La protection de maternité et de paternité, les modalités de travail flexibles, la répartition équitable des responsabilités familiales et les services de garde d'enfants à prix abordables ont augmenté mondialement. Par exemple, en 1994, au moins 38 pour cent des pays sondés avaient accordé au moins 14 semaines de congé de maternité ; en 2013 le pourcentage de pays avait augmenté à 51 pour cent.⁵⁶ Ces interventions peuvent permettre une répartition plus équitable des responsabilités en matière de prise en charge des enfants, en créant un environnement de travail plus équitable pour les femmes. Bien qu'un engagement accru de réforme législative soit le bienvenu, il est important de rester

54 OIT *La maternité et la paternité au travail : législation et pratique dans le monde* Bulletin politique de l'OIT (2015).

55 Par exemple, la Convention n° 3 sur la protection de la maternité (1919) ; Convention sur la protection de la maternité, n° 103 (1952) et n° 183 (2000) ; la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales¹⁵⁶ (1981).

56 OIT *La maternité et la paternité au travail : législation et pratique dans le monde* Bulletin politique de l'OIT (2015), p. 3.

vigilant pour garantir que ces mesures soient mises en œuvre dans l'intérêt des femmes. Le congé de paternité, entre autres, ne devrait pas être limité à la période de la naissance, mais plutôt prendre la forme d'un congé pour responsabilités familiales, partagé entre les sexes sur le long terme, afin de garantir que la responsabilité de s'occuper des enfants ne revienne pas aux femmes peu de temps après la naissance de l'enfant.

Violence contre les femmes sur le lieu de travail

La violence contre les femmes sur le lieu de travail est également omniprésente, de nombreuses femmes sont victimes de harcèlement sexuel, de viol et d'autres formes de violence. Par exemple, en Asie et dans le Pacifique, 30 à 40 pour cent des travailleuses déclarent avoir subi une forme de harcèlement verbal, physique ou sexuel,⁵⁷ et au Mexique, 22,6 pour cent de toutes les femmes exerçant une activité professionnelle, de 15 ans ou plus, ont été victimes de la violence de la part d'un collègue de travail ou d'un supérieur.⁵⁸ L'OIT considère le harcèlement sexuel comme un obstacle à son objectif principal de promotion de conditions de travail décentes pour tous les travailleurs du monde entier, en signalant que ce dernier réduit la qualité de la vie professionnelle, met en péril le bien-être des femmes et des hommes, porte atteinte à l'égalité des sexes et impose des coûts aux entreprises et aux organisations.⁵⁹

Conclusion

Bien que d'importants progrès aient été réalisés, et continuent d'être effectués, dans l'intersection entre le travail et les droits économiques, sociaux et culturels des femmes, les enjeux évoqués ci-dessus reflètent une discrimination directe et indirecte constante sur le marché du travail ainsi qu'une inégalité dans le travail domestique non rémunéré entrepris par les femmes et les hommes au sein du ménage et des communautés. L'adoption d'une approche d'égalité réelle pour que les femmes jouissent du droit au travail et des droits sur les lieux

de travail requiert un examen attentif des questions soulevées ci-dessus, qui révèlent les inconvénients rencontrés par les femmes en lien avec une série de différents facteurs interconnectés, allant des politiques et des pratiques macro-économiques aux constructions sociales et culturelles de genre.

Ressources supplémentaires sélectionnées

- Asia Floor Wage Alliance, *Stitching a Decent Wage Across Borders: The Asia Floor Wage Proposal* (2009).
- Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (APWLD), *Decent Work and Living Wage APWLD Briefer* (2015).
- APWLD, Beijing + 20 *Asia Pacific Regional Review: Progress in the Asia Pacific Region* (2014).
- APWLD, *Know Your Rights, Claim Your Rights under the New ILO Convention on Domestic Workers* (2013).
- APWLD, *The Right to Unite: A Handbook on Domestic Worker Rights across Asia* (2010).
- Australian Human Rights Commission, *Fact sheet: Domestic and family violence - a workplace issue, a discrimination issue* (2014).
- Australian Human Rights Commission, *Investing in care: Recognising and valuing those who care* (2013).
- Ethical Trading Initiative, *Homeworker guidelines and information*.
- Organisation Mondiale du Travail (OIT), *Tendances mondiales de l'emploi des femmes* (2012).
- OIT, *Le harcèlement sexuel au travail: réponses nationales et internationales* (2005).
- N Kabeer, *Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development SIG Working Paper 2012/1* (2012).
- S Seguino, *The Global Economic Crisis, Its Gender Implications and Policy Responses, Rapport préparé pour le groupe des perspectives de genre dans la crise financière lors de la 53ème Session de la Commission de la Condition de la Femme* (2009).
- ONU Femmes, *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : Transformer les économies, réaliser les droits* (2015).
- ONU Femmes (J Ghosh), *Les crises économiques et le travail des femmes: explorer des stratégies progressistes dans un environnement mondial en rapide mutation* (2013).

57 UN Secretary General Report of the UN Secretary General: In-depth Study on All Forms of Violence Against Women (2006) UN Doc A/61/122/Add.1. Secrétaire général de l'ONU Rapport du Secrétaire général de l'ONU : Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes (2006) Doc. ONU A / 61/122 / Add.1.

58 INEGI, Encuesta Nacional sobre Dinámicas y Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

59 OIT Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail : réponses nationales et internationales (2005), p. 7.

Annexe: références aux femmes et au travail dans les observations finales des CEDEF et CDESC⁶⁰

| CEDEF | CDESC |
|--|--|
| Garantir l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de droit au travail | |
| <p>A exprimé son inquiétude concernant les différents âges de départ à la retraite pour les hommes et les femmes et l'écart salarial persistant entre les femmes et les hommes, qui peut atteindre 25% dans certains États.</p> <p>A demandé aux États :⁶¹</p> <ul style="list-style-type: none"> d'adopter des mesures législatives et politiques afin de garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale et un âge de départ à la retraite identique de prendre des mesures pour veiller à l'application effective du droit du travail et augmenter le nombre d'inspecteurs du travail, adéquatement équipés, afin de leur permettre de surveiller efficacement les conditions de travail des femmes | <p>A exprimé son inquiétude concernant les différents âges de départ à la retraite pour les hommes et les femmes et l'écart salarial persistant entre les femmes et les hommes, qui peut atteindre 25% dans certains États.⁶²</p> <p>A demandé aux États :⁶³</p> <ul style="list-style-type: none"> d'adopter des mesures législatives et politiques afin de garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale et un âge de départ à la retraite identique de prendre des mesures législatives et autres pour introduire et revoir périodiquement un salaire minimum national suffisant pour permettre aux travailleurs et à leur famille de jouir d'un niveau de vie décent |
| Lutter contre le sous-emploi des femmes dans le marché du travail | |
| <p>A exprimé son inquiétude concernant le sous-emploi des femmes dans tous les secteurs ; et la concentration des femmes dans les secteurs informels et agricoles (où le travail demeure largement non réglementé).</p> <p>A demandé aux États :⁶⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> d'examiner les obstacles auxquels les femmes sont confrontées en matière d'emploi d'adopter des mesures spéciales temporaires pour remédier aux obstacles, notamment, mais pas exclusivement, en établissant un quota minimum réglementaire pour la nomination, le recrutement et la promotion des femmes afin de promouvoir l'accès des femmes à tous les types d'emplois et de professions | <p>A exprimé son inquiétude concernant la sous-représentation des femmes dans les postes de direction, notamment dans les postes de prise de décision en milieux universitaire et gouvernemental ; le sous-emploi des femmes dans tous les secteurs ; et la concentration des femmes dans les secteurs informels et agricoles (où le travail demeure largement non réglementé).</p> <p>A demandé aux États :⁶⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> d'examiner les obstacles auxquels les femmes sont confrontées en matière d'emploi d'adopter des mesures spéciales temporaires pour remédier aux obstacles, notamment, mais pas exclusivement, en établissant un quota minimum réglementaire pour la nomination, le recrutement et la promotion des femmes afin de promouvoir l'accès des femmes à tous les types d'emplois et de professions de réviser la liste des industries, des emplois et des professions présentant des conditions de travail dangereuses et / ou périlleuses dans lesquelles le travail des femmes est interdit |

60 Cette annexe est une liste non exhaustive des références faites aux femmes et au travail dans les observations finales des CDESC et CEDEF entre 2011 et 2015.

61 Tchad, Israël, Côte d'Ivoire, Île Maurice, Oman, Afrique du Sud, Sri Lanka, Tadjikistan (2011) ; Bélarus, Cambodge, Moldavie, Serbie, Seychelles (2013) ; République bolivarienne du Venezuela, République centrafricaine, Inde, Chine, Guinée, Liban, Lituanie, Pologne, Portugal, Îles Salomon (2014) ; Malawi, Slovaquie, Espagne, Timor-Leste (2015).

62 Bélarus (2013). Au Koweït, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est de 30 pour cent (Koweït (2013)).

63 Albanie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Égypte, Gabon,

Japon (2013) ; Portugal, Vietnam (2014) ; Guatemala, Guyana, Tadjikistan (2015).

64 Tchad, Israël, Côte d'Ivoire, Île Maurice, Oman, Afrique du Sud, Sri Lanka, Tadjikistan (2011) ; Bélarus, Cambodge, Moldavie, Serbie, Seychelles (2013) ; République bolivarienne du Venezuela, République centrafricaine, Inde, Chine, Guinée, Liban, Lituanie, Pologne, Portugal, Îles Salomon (2014) ; Malawi, Slovaquie, Espagne, Timor-Leste (2015).

65 Angola, Autriche, Bélarus, Bosnie-Herzégovine ; République démocratique du Congo (RDC), Danemark, Égypte, Rwanda (2013) ; République tchèque, Guatemala, Paraguay, Salvador 2014), Soudan, Grèce, Guyana, Italie, Tadjikistan (2015).

| CEDEF | CDESC |
|--|---|
| Aborder l'incidence négative des stéréotypes de genre | |
| <p>A exprimé son inquiétude concernant la prévalence de la ségrégation généralisée entre les sexes et l'inégalité des chances en matière d'emploi pour les femmes résultant de la perception stéréotypée des rôles traditionnels des femmes.</p> <p>A demandé aux États :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'intensifier les efforts visant à éliminer les stéréotypes et les préjugés sexospécifiques grâce à des campagnes de sensibilisation • de prendre les mesures appropriées pour veiller à ce que toutes les lois soient sensibles aux problèmes de genre ⁶⁶ | <p>A exprimé son inquiétude concernant la prévalence de la ségrégation généralisée entre les sexes et l'inégalité des chances en matière d'emploi pour les femmes résultant de la perception stéréotypée des rôles traditionnels des femmes.</p> <p>A demandé aux États :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'intensifier les efforts visant à éliminer les stéréotypes et les préjugés sexospécifiques grâce à des campagnes de sensibilisation • de prendre les mesures appropriées pour veiller à ce que toutes les lois soient sensibles aux problèmes de genre ⁶⁷ |
| Aborder le problème du harcèlement sexuel | |
| <p>A exprimé son inquiétude concernant le fait que le harcèlement sexuel se produit encore fréquemment sur le lieu de travail.⁶⁸</p> <p>A demandé aux États :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de prendre les mesures appropriées pour résoudre les problèmes de harcèlement sexuel, notamment, mais pas exclusivement, en incorporant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans sa législation pénale ⁶⁹ • d'élaborer un système confidentiel et sécuritaire pour le dépôt de plaintes liées à la discrimination sexospécifique et au harcèlement sexuel sur le lieu de travail; et de veiller à ce que les victimes aient effectivement accès à ces mécanismes de recours ⁷⁰ | <p>A exprimé son inquiétude concernant le fait que le harcèlement sexuel se produit encore fréquemment sur le lieu de travail.⁷¹</p> <p>A demandé aux États :</p> <p>de prendre les mesures appropriées pour résoudre les problèmes de harcèlement sexuel, notamment, mais pas exclusivement, en incorporant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans sa législation pénale⁷²</p> |
| Permettre aux parents qui travaillent de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales | |
| <p>A exprimé son inquiétude concernant l'absence de mesures visant à protéger les femmes contre la discrimination fondée sur leur état matrimonial ou leur grossesse,¹³ et le manque de structures de garde d'enfants.¹⁴</p> | <p>A exprimé son inquiétude concernant l'absence de mesures visant à protéger les femmes contre la discrimination fondée sur leur état matrimonial ou leur grossesse, et le manque de structures de garde d'enfants.</p> |

66 Israël, Tchad, Paraguay, Sri Lanka, Tadjikistan (2011) ; Bélarus, Serbie, Seychelles (2013) ; République bolivarienne du Venezuela, Chine, Pologne (2014) ; Malawi, Portugal, Slovaquie (2015)

67 Albanie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Égypte, Gabon, Japon (2013) ; Portugal, Vietnam (2014) ; Guatemala, Guyana, Tadjikistan (2015).

68 Israël (2011) ; Bélarus, Colombie, Serbie (2013) ; République bolivarienne du Venezuela, Chine (2014) ; Liban (2015).

69 Israël, Tchad, Paraguay, Sri Lanka, Tadjikistan (2011) ; Bélarus, Serbie, Seychelles (2013) ; République bolivarienne du

Venezuela, Chine, Pologne (2014) ; Malawi, Portugal, Slovaquie (2015)

70 Israël, Tchad, Paraguay, Sri Lanka, Tadjikistan (2011) ; Bélarus, Serbie, Seychelles (2013) ; République bolivarienne du Venezuela, Chine, Pologne (2014) ; Malawi, Portugal, Slovaquie (2015)

71 Jamaïque, Japon (2013).

72 Chine (2014).

73 Moldavie (2013).

74 Bélarus, Seychelles (2013).

Permettre aux parents qui travaillent de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales**A demandé aux États :**

- de poursuivre les efforts visant à permettre aux parents qui travaillent de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, notamment en étendant le congé de paternité au secteur privé, en encourageant les pères à prendre un congé de paternité, et en garantissant la disponibilité de structures de garde d'enfants de qualité et à prix abordables⁷⁵
- d'envisager de ratifier la convention no 156 (1981) de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales⁷⁶
- de renforcer les mécanismes d'inspection du travail et d'instaurer des sanctions pour les entreprises de plus de 50 salariés qui ne respectent pas l'obligation légale de fournir des services de garde d'enfants⁷⁷

A demandé aux États :

- de garantir la mise en œuvre effective de la législation afin de protéger les femmes en congé de maternité contre le licenciement injustifié lié à leur état⁷⁸
- de poursuivre les efforts visant à permettre aux parents qui travaillent de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, notamment en étendant le congé de paternité au secteur privé, en encourageant les pères à prendre un congé de paternité, et en garantissant la disponibilité de structures de garde d'enfants de qualité et à prix abordables⁷⁹

Garantir une augmentation des possibilités éducatives pour les femmes

A exprimé son inquiétude concernant la très faible participation des femmes et des filles à l'emploi dans le domaine des mathématiques et des professions scientifiques ; le faible nombre de femmes et de filles inscrites à des cours de formation professionnelle et industrielle ; et les répercussions sur les opportunités professionnelles.

A demandé aux États :⁸⁰

- de tenter d'accroître la représentation des filles dans les domaines d'études traditionnellement dominés par les hommes, tels que les mathématiques, la technologie de l'information, l'ingénierie, les sciences naturelles et les disciplines technologiques
- de prendre des mesures pour que la meilleure performance des femmes et des filles dans les domaines des mathématiques et des études scientifiques se traduise par de meilleures possibilités d'emploi pour les femmes dans ces secteurs
- d'adopter des politiques visant à encourager les femmes et les filles à choisir des domaines d'éducation non traditionnels, y compris la formation technique et professionnelle, en prenant des mesures positives telles que l'introduction de quotas pour les étudiantes dans les domaines d'études techniques et professionnelles

A demandé aux États :

- d'améliorer la formation professionnelle, les possibilités de reconversion professionnelle et de garantir l'égalité des conditions de travail pour les femmes sans emploi et les femmes occupant des emplois peu rémunérés⁸¹

75 Bélarus, Serbie (2013) ; Pologne (2014) ; Malawi, Portugal, Slovénie (2015).

76 Bélarus (2013).

77 Paraguay (2011).

78 Bélarus (2013) ; Finlande (2014).

79 Albanie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Égypte, Gabon,

Japon (2013) ; Portugal, Vietnam (2014) ; Guatemala, Guyana, Tadjikistan (2015).

80 Île Maurice, Sri Lanka (2011) ; Seychelles (2013) ; République bolivarienne du Venezuela (2014).

81 Angola, Autriche, Bélarus, Bosnie-Herzégovine ; République démocratique du Congo (RDC), Danemark, Égypte, Rwanda (2013) ; République tchèque, Guatemala, Paraguay, Salvador 92014), Soudan, Grèce, Guyana, Italie, Tadjikistan (2015).

| CEDEF | CDESC |
|--|--|
| Collecte de données ventilées | |
| <p>A demandé aux États de :</p> <ul style="list-style-type: none"> recueillir et fournir des données ventilées par sexe sur : la situation des femmes dans les secteurs privé et informel et prendre des mesures efficaces pour surveiller et améliorer les conditions de travail des femmes dans ces secteurs⁸² le nombre de travailleuses migrantes, leurs secteurs d'activité, les plaintes déposées contre les employeurs respectifs et les résultats de l'enquête⁸³ | <p>A demandé aux États de :</p> <ul style="list-style-type: none"> recueillir des données et des statistiques :⁸⁴ afin d'identifier et d'évaluer les facteurs qui rendent difficile l'entrée et la permanence des femmes sur le marché du travail formel afin de fournir des données (dans les futurs rapports périodiques) sur la participation des femmes dans le marché du travail et sur les revenus moyens ventilés par sexe, profession, secteur d'activité et niveau de qualification |
| Aborder les problèmes auxquels sont confrontés les groupes vulnérables de femmes | |
| <p>A exprimé son inquiétude concernant l'exclusion, la discrimination et les inégalités persistantes dont sont victimes les groupes vulnérables de femmes et de filles, notamment les travailleuses migrantes, les femmes handicapées, les femmes âgées, les femmes des zones rurales⁸⁵ et les filles employées à des travaux domestiques non rémunérés.⁸⁶</p> <p>A demandé aux États :</p> <ul style="list-style-type: none"> de garantir l'application uniforme des lois du travail pour les travailleuses migrantes et les travailleuses locales afin de prévenir les cas d'exploitation des travailleuses par les employeurs locaux⁸⁷ de prendre toutes les mesures légales nécessaires pour garantir l'intégration des femmes handicapées sur le marché du travail⁸⁸ de renforcer le suivi des filles employées à des travaux domestiques non rémunérés (criadazgo) et mettre en œuvre des politiques visant à éradiquer cette pratique, ainsi que mener des campagnes de sensibilisation et des programmes d'éducation publique⁸⁹ de veiller à ce que les femmes des zones rurales, y compris les femmes âgées, bénéficient d'un accès sans entraves à un niveau de vie suffisant et à l'emploi⁹⁰ | <p>A exprimé son inquiétude concernant la sous-représentation disproportionnée des personnes handicapées sur le marché du travail.</p> <p>A exprimé son inquiétude concernant le nombre de licenciements de travailleurs atteignant l'âge de la retraite et les lois interdisant l'embauche de retraités.⁹¹</p> <p>A exprimé son inquiétude concernant les délits fondés sur la discrimination commis contre les migrants, le choix limité des demandeurs d'asile dans la sélection de leur profession⁹² et la violation par les employeurs de leurs obligations légales envers les travailleurs migrants.⁹³</p> <p>A demandé aux États :</p> <ul style="list-style-type: none"> de prendre des mesures pour promouvoir un marché du travail inclusif pour les personnes handicapées⁹⁴ de prendre des mesures pour empêcher le licenciement arbitraire des travailleurs, notamment avant qu'ils n'atteignent l'âge de la retraite⁹⁵ d'apporter les amendements appropriés à la législation discriminatoire existante afin de permettre aux retraités de chercher librement un emploi⁹⁶ d'exposer la nature illégale de tous les actes de discrimination et de sensibiliser les migrants qui sont victimes de discrimination aux recours disponibles |

82 Côte d'Ivoire (2011).

83 Maurice, Oman (2011) ; Serbie (2013) ; Lituanie (2014) ; Liban (2015).

84 Albanie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Égypte, Gabon, Japon (2013) ; Portugal, Vietnam (2014) ; Guatemala, Guyana, Tadjikistan (2015).

85 Serbie (2013).

86 Paraguay, Tadjikistan (2011).

87 Maurice, Oman (2011) ; Serbie (2013) ; Lituanie (2014) ; Liban (2015).

88 Maurice, Oman (2011) ; Serbie (2013) ; Lituanie (2014) ; Liban (2015).

89 Paraguay (2011).

90 Île Maurice, Oman (2011) ; Serbie (2013) ; Lituanie (2014) ; Liban (2015).

91 Albanie (2013).

92 Autriche (2013) ; Roumanie (2014).

93 Bosnie-Herzégovine, Japon (2013) ; Monaco, Monténégro, Roumanie, Slovaquie, Ukraine, Vietnam (2014).

94 Autriche, Bélarus, Danemark, Gabon, Japon, Koweït, Togo, Rwanda (2013) ; Chine, Finlande, Paraguay, Ouzbékistan, Vietnam (2014) ; Irak (2015).

95 Azerbaïdjan (2013).

96 Azerbaïdjan (2013).

| CEDEF | CDESC |
|---|---|
| Aborder les problèmes auxquels sont confrontés les groupes vulnérables de femmes | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • de prendre des mesures efficaces pour faire appliquer leurs lois contre la discrimination en matière d'emploi, notamment en surveillant les conditions de travail dans les secteurs où les migrants sont vulnérables à la violation de leurs droits du travail • de prendre des mesures concrètes pour garantir le droit des demandeurs d'asile à un niveau de vie suffisant en leur permettant d'accéder pleinement au marché du travail formel⁹⁷ • de promouvoir l'indépendance et l'autosuffisance des demandeurs d'asile, des immigrants et des réfugiés et de faciliter leur accès au système de revenu minimum soumis à la condition de ressources s'ils sont incapables de trouver du travail |
| Aborder les pratiques d'emploi abusives et les conditions de travail inadéquates ou dangereuses | |
| | <p>A exprimé son inquiétude concernant l'utilisation de contrats de travail à court terme / à durée déterminée dans tous les secteurs de l'économie et la précarité de l'emploi qui en résulte.⁹⁸ A exprimé son inquiétude concernant le manque d'informations sur les conditions de travail inadéquates ou dangereuses.⁹⁹</p> <p>A demandé aux États :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de revoir le système actuel des contrats de travail à durée déterminée / à court terme afin de limiter l'étendue de leur utilisation et de fournir des garanties suffisantes contre le non-renouvellement arbitraire des contrats à durée déterminée¹⁰⁰ • d'adopter les mesures nécessaires pour garantir des conditions de travail justes et favorables, notamment pour les travailleurs du secteur privé¹⁰¹ |
| Aborder l'incidence de l'absence de réglementation dans le secteur informel sur les femmes | |
| <p>A exprimé son inquiétude concernant l'absence de définition claire du secteur informel dans la législation et les conditions de travail défavorables et abusives dans ce secteur, qui ont une incidence disproportionnée sur les femmes (les femmes constituant une grande partie de la main-d'œuvre dans ce secteur).</p> <p>A demandé aux États de prendre des mesures pour régulariser la situation des travailleurs du secteur informel en améliorant progressivement leurs conditions de travail et en les intégrant dans les systèmes de sécurité sociale¹⁰²</p> | <p>A exprimé son inquiétude concernant l'absence de définition claire du secteur informel dans la législation et les conditions de travail défavorables et abusives dans ce secteur, qui ont une incidence disproportionnée sur les femmes (les femmes constituant une grande partie de la main-d'œuvre dans ce secteur).</p> <p>A demandé aux États de prendre des mesures pour régulariser la situation des travailleurs du secteur informel en améliorant progressivement leurs conditions de travail et en les intégrant dans les systèmes de sécurité sociale¹⁰³</p> |

97 Autriche, Bosnie-Herzégovine, Koweït (2013) ; Monaco, Monténégro, Roumanie, Slovaquie, Ukraine, Vietnam (2014).

98 Bélarus, Japon (2013) ; Monténégro (2014).

99 Chine, Finlande (2014).

100 Bélarus (2013).

101 Bélarus, Japon, Rwanda (2013) ; Chine, Finlande, Monténégro, Vietnam (2014), Grèce, Italie (2015).

102 Tchad, Israël, Côte d'Ivoire, Île Maurice, Oman, Afrique du Sud, Sri Lanka, Tadjikistan (2011) ; Bélarus, Cambodge, Moldavie, Serbie, Seychelles (2013) ; République bolivarienne du Venezuela, République centrafricaine, Inde, Chine, Guinée, Liban, Lituanie, Pologne, Portugal, Îles Salomon (2014) ; Malawi, Slovaquie, Espagne, Timor-Leste (2015).

103 Angola, Bosnie-Herzégovine, Égypte, Rwanda (2013), Monaco, Maroc, Népal, Paraguay, Salvador, Ukraine, Ouzbékistan (2014) ; Burundi, Guyana, Soudan, Tadjikistan (2015).

Reconnaitre les droits des travailleurs à faire la grève et à s'affilier à des syndicats ainsi qu'à participer aux activités syndicales

| | |
|--|---|
| | <p>A exprimé son inquiétude concernant les restrictions sur les droits des travailleurs à faire la grève, à s'affilier à des syndicats et à participer aux activités syndicales,¹⁰⁴ ainsi que concernant l'assassinat et la répression des syndicalistes.¹⁰⁵ A demandé aux États :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le droit des travailleurs de former et de s'affilier aux syndicats de leurs choix¹⁰⁶ • de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs jouissent des droits syndicaux sans restrictions injustifiées • de protéger les défenseurs des droits humains et les militants syndicaux, ainsi que leurs avocats, contre toute forme d'intimidation, de menace à la vie, à la propriété ou à la personne; ou des représailles pour avoir pris en charge des cas de violation des droits économiques, sociaux et culturels et pour garantir le plein respect de leurs droits économiques, sociaux et culturels¹⁰⁷ |
|--|---|

¹⁰⁴ Azerbaïdjan, Angola, Albanie, Bélarus, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Égypte, Gabon, Jamaïque, Koweït (2013) ; Chine, Guatemala, Indonésie, Monaco, Monténégro, Paraguay, Salvador, Serbie, Roumanie, Ouzbékistan, Vietnam (2014) ; Italie, Iraq, Soudan (2015).

¹⁰⁵ Chine (2014).

¹⁰⁶ Azerbaïdjan, Angola, Albanie, Bélarus, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Égypte, Gabon, Iran (2013) ; Chine, Guatemala (2014).

¹⁰⁷ Chine (2014).

Le Réseau-DESC et son Groupe de travail sur les femmes et les DESC

Le Réseau international pour les droits économiques, sociaux et culturels (Réseau-DESC) relie plus de 280 ONG, mouvements sociaux et activistes de 75 pays en facilitant l'échange stratégique, en développant la solidarité, et en coordonnant le plaidoyer collectif afin de garantir la justice sociale et économique par le biais des droits humains. Les membres du Réseau-DESC définissent des stratégies communes et favorisent des actions conjointes, principalement grâce aux groupes de travail internationaux, tels que le Groupe de travail sur les femmes et les DESC, regroupant une quarantaine de membres - ONG, mouvements sociaux et défenseurs individuels - qui travaillent dans toutes les régions afin de promouvoir les DESC des femmes et l'égalité réelle. Grâce au dialogue qu'il entretient avec les organismes des Nations Unies, au renforcement des capacités et au plaidoyer à plusieurs niveaux, le Groupe de travail œuvre collectivement afin de garantir que les expériences et les analyses des femmes soient au centre de l'élaboration des politiques nationales et internationales et des développements juridiques.

Pour commenter ce document informatif ou pour en savoir plus sur le groupe de travail sur les femmes et les DESC, veuillez contacter wescr@escr-net.org ou consulter <https://www.escr-net.org/fr/femmes>



International Network for Economic, Social & Cultural Rights
Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales
Réseau international pour les droits économiques, sociaux et culturels
الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية



370 Lexington Ave Suite 700 10017 NYC (NY)



info@escr-net.org



+1-212-681-1236



www.escr-net.org