



issa

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE | AISS



FORUM MONDIAL DE
LA SÉCURITÉ SOCIALE

MARRAKECH 2022

Forum mondial de la sécurité sociale

34^e Assemblée générale de l'AISS

Marrakech, Maroc, 24-28 octobre 2022

L'intégration de la dimension de genre dans les politiques de protection sociale

Catherine Collombet

Olivier Corbobesse

Anna Hiltunen

Laurent Ortalda

Avec la collaboration de Frédérique Leprince

Caisse nationale des Allocations familiales

Paris

Avec la contribution de COLSUBSIDIO – Colombie

Commission technique des prestations familiales

Genève

L'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) est la principale organisation internationale à l'intention des institutions, ministères et agences publiques en charge de la sécurité sociale. L'AISS promeut l'excellence dans l'administration de la sécurité sociale à travers des lignes directrices professionnelles, des connaissances spécialisées, ainsi que la fourniture de services et de soutien afin de permettre à ses membres de développer des systèmes et politiques de sécurité sociale dynamique à travers le monde.

Les commissions techniques de l'AISS ont un rôle central au sein de l'Association. Elles constituent le pilier du développement des connaissances et du travail technique. Organisées en 13 groupes thématiques, elles permettent aux membres de l'AISS de centrer leurs efforts sur leur domaine d'intérêt spécifique.

Les opinions et les points de vue exprimés ne reflètent pas nécessairement ceux de l'AISS ou de ses membres. Pour connaître les termes et conditions, veuillez consulter le site Web de l'AISS à l'adresse www.issa.int/site-policy.

L'intégration de la dimension de genre dans les politiques de protection sociale

Catherine Collombet

Olivier Corbobesse

Anna Hiltunen

Laurent Ortalda

Avec la collaboration de Frédérique Leprince

Caisse nationale des Allocations familiales

Paris

Avec la contribution de COLSUBSIDIO – Colombie

Commission technique des prestations familiales

Association internationale de la sécurité sociale

Genève

Introduction

Le présent rapport vise à contribuer à répondre à deux des quatre thématiques du Programme et du budget de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) pour le triennium 2020-2022: «la satisfaction des besoins en évolution d'une population vieillissante» et «le rôle de la sécurité sociale dans la promotion de la croissance inclusive et de la cohésion sociale».

Cette dernière question figure au programme d'activité de l'AISS pour 2020-2022, dans le cadre du quatrième axe: «le rôle de la sécurité sociale dans la promotion de la croissance inclusive et de la cohésion sociale». Il y est indiqué que «un accent tout particulier sera mis sur la manière dont la sécurité sociale peut redresser les inégalités de genre» (p. 7).

Le rapport s'appuie notamment sur celui validé en 2019 par la Commission technique des prestations familiales de l'AISS sur l'égalité des genres et les politiques familiales.

Il vise à étendre les réflexions à l'ensemble des régions du monde et à traiter de l'ensemble des politiques de protection sociale, au-delà de la seule branche relative aux politiques familiales.

Malgré des progrès ces vingt dernières années, et un grand nombre de textes en faveur de l'égalité de genre dans l'ensemble des régions du monde, les inégalités en la matière persistent partout, sur le plan socio-économique. Les champs concernés sont multiples: éducation, emploi et salaires, conditions de travail, investissement dans la sphère domestique et travail non rémunéré.

Ces inégalités ont des effets importants en termes de pauvreté, et celle-ci est encore accrue dans les configurations de monoparentalité dont l'essentiel des chefs de famille sont des femmes.

Ces inégalités de genre emportent des inégalités d'accès à la protection sociale, sur l'ensemble des risques possiblement couverts. Or une meilleure égalité de genre est essentielle pour l'équilibre des systèmes de protection sociale, avec un effet favorable pour son financement et un effet concomitant de limitation des dépenses.

Le présent rapport identifie un certain nombre de mesures de protection sociale favorables à l'égalité de genre. Il conclut sur l'opportunité forte que représente la définition de lignes directrices en faveur de l'intégration de la dimension de genre en la formulation des politiques de protection sociale.

1. Les textes internationaux, l'égalité des genres et l'accès à la protection sociale

La promotion de l'égalité des genres a été placée progressivement au premier plan des textes internationaux en matière de protection sociale.

Les acteurs intervenant sur le champ de la protection sociale sont nombreux. Il est possible de distinguer des textes supranationaux émanant de l'Organisation des Nations Unies (ONU), de l'Organisation internationale du Travail (OIT), de l'Union européenne (UE) par exemple. Ces textes ont selon les situations un rôle, une force et une incidence différentes sur les nations. Il peut s'agir de recommandations qui fixent une sorte de perspective, à plus ou moins long terme, à atteindre sans qu'il y ait le moindre rôle coercitif. À l'inverse, il peut s'agir de directives internationales ou régionales, fruits de négociations plus ou moins intenses, qui ont force de loi et contraignent les États à prendre telle ou telle disposition.

À l'échelon national, les États sont amenés à définir les règles et normes régissant la protection sociale. Il s'agit là d'un échelon « naturel » d'intervention. Toutefois, selon les systèmes politiques et l'organisation de la protection sociale, ce peut être l'État et les ministères ou les organismes de protection sociale qui sont décisionnaires. Enfin, les organisations non gouvernementales (ONG), voire les entreprises – notamment lorsqu'elles sont multinationales – peuvent générer des pans, plus ou moins importants, de la protection sociale fondant leur action sur le volontarisme.

1.1. Les textes de l'OIT et de l'ONU

1.1.1. De la Constitution de l'OIT de 1919 au Plan d'action 2018-2021 du BIT pour l'égalité entre les hommes et les femmes

La promotion de l'égalité des genres et la non-discrimination sont des principes fondamentaux sur lesquels se fondent les activités de l'OIT depuis sa création. Le sujet a été placé au cœur de l'agenda de l'OIT depuis 2008.

La Constitution de l'OIT de 1919 affirme le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

La Déclaration de Philadelphie (annexe à la Constitution de l'OIT) de 1944 dispose que « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ».

Les principales conventions de l'OIT porteuses, directement ou indirectement, d'un enjeu en termes d'égalité des genres et de la protection sociale sont les suivantes:

- la Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, qui est l'une des toutes premières conventions de l'OIT. Elle inspirera bon nombre de législations nationales européennes et sera progressivement renforcée. La convention n°183 de 2000 portera ainsi la durée minimale du congé à 14 semaines dont 6 semaines après l'accouchement. Enfin la recommandation n° 191 de l'OIT préconisera de porter la durée du congé à 18 semaines et le montant de l'indemnisation à la totalité de son gain antérieur ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations;
- la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, qui s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant la responsabilité d'enfants à charge ou d'autres membres de leur famille directe, et a pour but de faciliter l'emploi des hommes et des femmes sans discrimination pouvant résulter de ces responsabilités familiales;
- La Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et la Recommandation (n° 182), 1994, ayant pour objet d'établir l'égalité de traitement pour les travailleurs à plein temps et les travailleurs à temps partiel, qui sont importantes du point de vue de l'égalité des genres, la plupart des travailleurs à temps partiel étant des femmes;
- sur le sujet du travail domestique, les Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la Recommandation (n° 201), 2011, adoptées à la Conférence internationale du Travail de l'OIT. Elles reconnaissent la valeur économique et sociale du travail domestique et préconisent des mesures pour que les travailleurs domestiques, qui aujourd'hui sont souvent exclus du champ de la protection sociale et de la législation du travail, puissent en bénéficier. Les travailleurs domestiques étant dans leur majorité des femmes, ces nouvelles normes sont un moyen d'égalité entre les sexes dans le monde du travail.

S'ajoutent à ces textes contraignants un certain nombre de déclarations et résolutions :

- une Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses est adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1975;
- la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 fait obligation à tous les membres de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'égalité de rémunération et la non-discrimination (emploi et profession);
- la Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité est adoptée en 2004;
- la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable est adoptée en 2008. Elle place l'égalité hommes/femmes au cœur de l'Agenda du travail décent. Elle appelle à considérer l'égalité entre les hommes et les femmes et la non-discrimination comme des questions transversales aux objectifs de l'agenda du travail décent. Cette déclaration sera suivie en 2009 par l'adoption d'une résolution concernant l'égalité entre les hommes et les femmes au cœur du travail décent;

- la Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent est adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2009. Elle est déclinée de façon opérationnelle par le plan d'action 2018-2021 pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

1.1.2. L'action de l'ONU

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, entré en vigueur en 1976, consacre entre autres, le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris aux assurances sociales (Art. 9). Cela couvre le droit pour les femmes de bénéficier de ce droit sur un pied d'égalité avec les hommes et sans discrimination (Article 2.2 et 3 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels). Pour le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, l'application de l'Article 3 du Pacte, en lien avec l'Article 9, exige, entre autres, que le départ obligatoire à la retraite Article fixé au même âge pour les hommes et pour les femmes, que les femmes bénéficient au même titre que les hommes des régimes de retraite publics ou privés, et que les hommes comme les femmes aient droit, respectivement, à un congé de paternité et de maternité ainsi qu'à un congé parental suffisant.

L'égalité des genres est par ailleurs explicitement pointée comme un objectif à atteindre dans l'agenda 2030 et ses objectifs pour un développement durable adopté par l'ONU en 2015 (objectif 5). Cet objectif d'égalité des genres est de fait transversal à tout l'agenda et en particulier aux objectifs 1 à 11, 13, 16 et 17. L'objectif d'égalité des genres est également mentionné dans le préambule de l'agenda 2030 qui indique que «l'obtention de l'égalité entre les genres et l'autonomisation des filles et des femmes contribuera de façon décisive au progrès. Il est impossible de réaliser tout le potentiel humain et d'atteindre le développement durable si l'on continue à nier à la moitié de l'humanité le plein exercice de ses droits humains et l'égalité des chances ... Par conséquent l'approche transversale du genre et des droits des femmes font partie du mandat et doivent guider la mise en œuvre des politiques de développement durable».

Deux objectifs sont à relever en particulier au regard de l'enjeu d'égalité des genres et de la protection sociale:

- L'ODD 5.4 est de «[f]aire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national».
- L'ODD 1.3 est de «[m]ettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient».

1.2. Les textes européens

L'élaboration du droit européen de l'égalité des genres a été un processus très progressif. L'égalité de genres fait l'objet depuis 2010 d'une stratégie structurée et pluriannuelle qui reste néanmoins non contraignante au niveau de l'Union européenne.

Le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail est posé dès le traité de Rome de 1957 (Article 119 et actuel article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)), dans une visée économique, la CJCE décidant cependant en 1976 que cette disposition avait aussi une visée sociale. En outre, son Article 19 permet l'adoption d'actes législatifs en vue de lutter contre toutes les formes de discriminations,

disposition qui a donné lieu à l'adoption d'une importante législation dans les années 1970 relative à l'égalité hommes/femmes.

En 1992, la Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 sur la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail reconnaît le droit à congé maternité et garantit la protection de l'emploi. Elle demande aux États membres de donner droit à au moins quatorze semaines de congé maternité.

Le Traité d'Amsterdam en 1999 fait de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes l'une des tâches essentielles de la Communauté (article 2 CE) et pose les bases légales (Article 3) pour une stratégie de *gender mainstreaming* qui se développera par la suite.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée en 2000 fait expressément référence à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la non-discrimination fondée sur divers motifs, dont le sexe, et prévoit la possibilité de mesures positives pour promouvoir l'égalité des sexes. Juridiquement contraignante depuis le traité de Lisbonne de 2007, son Article 23 proclame que «l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté».

En 2009, à l'occasion du Traité de Lisbonne, l'Article 2 du Traité sur l'Union européenne (TUE) consacre l'égalité entre les femmes et les hommes comme faisant partie des valeurs communes aux États membres¹.

Dans une déclaration à l'occasion de la Journée internationale de la femme en 2010, la Commission européenne prône de son côté un «engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes». Elle énonce cinq principes qui guident encore son action : «indépendance économique égale», «égalité de rémunération pour un même travail», «égalité dans la prise de décision», «dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe», «égalité entre les femmes et les hommes en dehors de l'Union».

Ces cinq points se retrouvent dans la stratégie de l'UE pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 puis sa stratégie 2016-2019 pour l'égalité des genres, stratégies pluriannuelles non contraignantes mises en œuvre par la Commission. Elle représente le cadre global à travers lequel la Commission s'engage à promouvoir l'égalité des genres dans toutes ses politiques ainsi que dans les programmes de financement européens.

Les domaines d'actions prioritaires définis par la Commission sont les suivants:

- indépendance économique égale pour les femmes et les hommes;
- égalité de rémunération pour un travail de même valeur;
- égalité dans la prise de décision;
- dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe;
- promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en dehors de l'UE.

¹ L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'Homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes». L'Article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit que «pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes».

Ces domaines d’actions figurent également dans la nouvelle stratégie en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 adoptée par la Commission le 5 mars 2021.

La stratégie pour l’égalité des genres fait l’objet d’un rapport annuel.

L’engagement stratégique met en exergue la contribution de l’égalité des genres à la croissance économique et au développement durable et il vient à l’appui du Pacte européen pour l’égalité entre les femmes et les hommes (2011-2020).

Enfin, la Directive 2019/1158 adoptée le 20 juin 2019 concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants instaure un congé de paternité rémunéré de minimum 10 jours, renforce le droit existant à 4 mois de congé parental et instaure un congé pour les aidants.

1.3. Les textes des autres continents

1.3.1. L’Amérique

L’Organisation des États américains (OEA) a joué un rôle majeur dans le soutien des mouvements de la femme à travers le continent. La Commission interaméricaine de la femme (CIM) est un organisme spécialisé de l’OEA chargé de diriger les travaux de celle-ci visant à promouvoir l’égalité entre les sexes dans la région.

L’OEA a été témoin de nombreux accords entre ses États membres. Parmi ces dispositifs portant sur l’égalité des genres, on retiendra notamment: la Convention interaméricaine sur les droits de l’homme (1969), la Convention interaméricaine sur la concession des droits politiques à la femme (1948), la Convention interaméricaine sur la concession des droits civiques à la femme (1948), la Convention sur la nationalité de la femme mariée (1957) et la Convention interaméricaine sur les obligations alimentaires (1989).

Le Programme interaméricain de promotion des droits humains de la femme et de l’équité ainsi que de la parité hommes-femmes (PIA) de l’OAS de 2000 met en avant la stratégie du *gender mainstreaming*.

- L’Amérique du Nord

Les États-Unis ont lancé en 2021 la Première Stratégie nationale sur l’équité et l’égalité entre les genres qui présente une approche pangouvernementale globale et appelle chaque institution fédérale à élaborer des plans concrets en vue de sa mise en œuvre. Parmi les objectifs figurent, entre autres, l’amélioration de l’accès aux services de garde d’enfant abordable et de qualité et l’extension des crédits d’impôts pour les dépenses liées à l’éducation des enfants et la création d’un programme de congé familial national rémunéré et disponible aux parents et aux aidants.

- L’Amérique latine et les Caraïbes

En Amérique latine et dans les Caraïbes, les États se réunissent depuis plusieurs décennies, de façon continue, pour débattre et s’engager à éradiquer les discriminations à l’encontre des femmes, les inégalités de genre et avancer vers la garantie d’un plein exercice de l’autonomie et des droits humains des femmes et des filles.

La première conférence mondiale lors de l’année internationale de la femme se tient à Mexico en 1975.

De nombreux textes et résolutions sont adoptés depuis lors, le dernier étant la Stratégie de Montevideo pour la mise en œuvre d'un agenda régional de genre dans le cadre d'un développement durable jusqu'en 2030 (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes – CEPAL), approuvée en octobre 2016 par les États membres de la CEPAL, lors de la XIII^{ème} conférence régionale sur la femme en Amérique Latine et dans les Caraïbes. Il y est indiqué que «[l]a redistribution du travail non rémunéré n'est pas seulement un des objectifs de l'Agenda mais c'est également un des piliers pour atteindre l'égalité des genres en 2030 en Amérique Latine et dans les Caraïbes» (Bidegain Ponte, 2016).

La Stratégie de Montevideo, en 2016, fait suite au Consensus de Saint-Domingue, de 2013, par lequel les gouvernements d'Amérique latine et des Caraïbes, en phase avec l'agenda 2030, ont établi que «[a]tteindre la consolidation des systèmes publics de protection et de sécurité sociale avec un accès et une couverture universels intégrale et efficiente, au moyen d'un financement solidaire et participatif, basés sur le principe de solidarité et articulés avec une large partie des politiques publiques qui garantissent le bien-être, la qualité de la vie et une retraite digne, en renforçant le plein exercice de la citoyenneté des femmes y compris de celles qui ont consacré leur vie autant au travail reproductif qu'au travail productif, rémunéré et non rémunéré, les travailleuses domestiques, les femmes en milieu rural, les travailleuses informelles et tout particulièrement les femmes qui sont touchées directement ou indirectement par la maladie, l'invalidité, le chômage, le sous-emploi ou le veuvage, dans toutes les étapes du cycle de vie des femmes».

Cet engagement prend en compte l'importance d'avancer vers l'universalisation de systèmes intégraux et de qualité de protection et de sécurité sociale. Il souligne l'importance de dépasser les hiatus entre protection sociale contributive et non contributive et les inégalités de genre sur les marchés du travail. Il prend en compte les différents risques comme des besoins auxquels les femmes doivent faire face, dans leur diversité et tout au long de leur cycle de vie. Il en appelle également au caractère public, solidaire et universel du financement afin d'éviter la segmentation et la stratification de la protection sociale (Bidegain Ponte, 2016).

Il y est également indiqué que les soins (*cuidado, care*) «constituent un droit des personnes et ainsi une responsabilité qui doit être partagée entre les hommes et les femmes, entre les différents types de familles, entre les entreprises et l'État ... Il faut mettre en œuvre des services publics et des politiques de protection sociale et assurer l'octroi de ressources pour réaliser des enquêtes d'emploi du temps, la création de comptes satellites du travail non rémunéré et l'adoption de politiques et de programmes pour comptabiliser la vie productive et reproductive et promouvoir la coresponsabilité aux différents niveaux de décision. Du point de vue de la région (Amérique latine et Caraïbes), avancer vers une organisation juste des soins est fondamental pour atteindre tous les objectifs de l'agenda 2030» (Bidegain Ponte, 2016).

1.3.2. L'Afrique

L'Afrique, à l'exemple d'autres régions du monde, a élaboré ses propres structures juridiques et institutionnelles adaptées aux priorités africaines en complément du cadre international en matière de l'égalité des genres. L'Organisation de l'unité africaine (OUA) et l'Union africaine (UA), qui lui a succédé, ont adopté trois instruments clés en matière de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes: la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, le Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (dit «Protocole de Maputo») et la Déclaration solennelle pour l'égalité de genre en Afrique.

La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples adoptée en 1981 fut le premier instrument juridique relatif aux droits de l'Homme adopté par l'OUA. Parmi les principes clés figurent la non-discrimination et l'élimination de toute discrimination à l'égard des femmes, ainsi que la protection de leurs droits.

Le Protocole de Maputo quant à lui confère des obligations spécifiques aux États, notamment: inscrire la garantie du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans leur Constitution et dans leur législation; tenir compte de la problématique hommes-femmes dans l'ensemble des lois, politiques, plans et activités; adopter des mesures correctives et positives dans les domaines où des discriminations subsistent à l'égard des femmes.

La Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique vient renforcer le Protocole de Maputo. En vertu de ce texte, tous les organes de l'Union africaine, les communautés économiques régionales, et tous les niveaux de gouvernement s'engagent à respecter le principe de l'égalité entre les genres, notamment via la mise en place et le soutien d'institutions promouvant cette égalité.

À l'égard des problématiques spécifiques aux filles, la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant est l'un des principaux instruments contraignants du système juridique africain. Ses principes fondamentaux comptent, entre autres, la non-discrimination et la garantie de l'intérêt supérieur de l'enfant.

De plus, cinq des huit communautés économiques régionales créées en Afrique ont élaboré de nombreux cadres réglementaires et institutionnels conséquents eu égard à l'égalité des genres qui ont servi de relais entre les textes continentaux et nationaux. La SADC (Communauté de développement d'Afrique australe) est la communauté sous-régionale qui dispose du cadre le plus solide en la matière. Elle a notamment élaboré un baromètre annuel, qui évalue le respect du Protocole sur le genre et le développement. Le baromètre permet de mesurer la performance des membres de la SADC dans 28 domaines cibles. Les résultats sont reportés dans l'afrobaromètre annuel et viennent étayer les politiques, la planification et la programmation.

Sur le plan politique, l'Union africaine a développé une vision sur l'égalité des genres en 2008. Il s'agit de la «Politique de l'Union africaine en matière de genre». Le but de cette politique est d'éradiquer les disparités entre les sexes dans plusieurs secteurs clés du développement. Elle est axée sur huit domaines prioritaires dont quatre visent à mettre en place des mécanismes institutionnels solides. L'intégration du genre dans tous les secteurs est également prise en compte.

L'égalité des sexes est également intégrée dans les sept aspirations de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine² adopté en 2013. Il s'agit d'un cadre stratégique visant la transformation socioéconomique du continent de 2013 à 2063 soit 50 ans. Les pays africains entendent entre autres supprimer toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe au sein des sphères sociale et économique. Avant 2063, les pays africains souhaitent que l'égalité des genres soit

² Ces aspirations sont les suivantes: une Afrique prospère fondée sur la croissance inclusive et le développement durable; un continent intégré, uni sur le plan politique et ancré dans les idéaux du panafricanisme et la vision de la renaissance africaine; une Afrique de bonne gouvernance, de démocratie, de respect des droits de l'homme, de justice et d'état de droit; une Afrique vivant dans la paix et dans la sécurité; une Afrique dotée d'une forte identité culturelle, d'un patrimoine commun, et de valeurs et d'éthique partagées; une Afrique dont le développement est axé sur les populations, qui s'appuie sur le potentiel de ses populations, notamment celles des femmes et des jeunes, qui se soucie du bien-être des enfants; et une Afrique qui agit en tant qu'acteur et partenaire fort, uni et influent sur la scène mondiale.

présente dans toutes les sphères de la vie, mettant ainsi fin à la discrimination à l'égard des femmes.

La Stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes au titre de la période 2018-2028 définit un plan visant à concrétiser l'Aspiration 6 de l'Agenda 2063³ et les principes consacrés par l'Article 4 de l'Acte constitutif de l'UA portant sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Parmi les résultats visés de la stratégie figurent l'autonomie économique et la protection sociale pour les femmes et les filles.

1.3.3. L'Asie

Depuis sa création en 1967, l'ASEAN (l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est)⁴ a promulgué des politiques et installé des mécanismes pour promouvoir l'égalité de genre dans les pays de l'ASEAN. Elle a créé la Communauté socioculturelle de l'ASEAN (ASCC) qui est le principal organe chargé de superviser les politiques de genre dans la région à travers la Conférence ministérielle sur les femmes (AMMW), le Comité sur les femmes (ACW) et la Commission de l'ASEAN sur la promotion et la protection des droits des femmes et des enfants (ACWC).

La Déclaration pour la promotion des femmes dans la région de l'ASEAN de 1988 est le premier texte à évoquer la prise en considération des femmes au niveau régional. Ces engagements ont ensuite été mis en œuvre dans les programmes de travail de l'ACW 2011-2015 et 2015-20. En 2015, les dix pays d'Asie du Sud-Est ont adopté une déclaration intitulée *ASEAN 2025: avançons ensemble*, qui contient le projet de la Communauté socioculturelle de l'ASEAN⁵. La progression d'une politique volontariste en faveur de l'égalité des genres a débouché sur l'adoption de la déclaration de l'ASEAN concernant la mise en œuvre de la vision communautaire 2025 et les objectifs de développement durable, soucieuse de l'égalité des genres.

L'égalité des genres figure également à l'agenda de l'Association pour la coopération régionale de l'Asie du Sud (ASACR)⁶ qui vise à accélérer le développement économique et social et à réduire les risques de tensions internes à la région. Dans l'objectif de protéger les droits des femmes et des enfants en particulier, les membres de l'Association ont signé, entre autres, la Convention de l'ASACR relative au dispositif régional de promotion du bien-être de l'enfant en Asie du Sud et le Code de l'ASACR pour la protection de l'allaitement au sein et la nutrition du jeune enfant.

Une base de données sur l'égalité des genres de l'ASACR a été créée en vue de recueillir des données qualitatives et quantitatives sur la parité entre les genres et de rechercher les moyens de répondre aux engagements de l'ASACR en la matière dans les politiques nationales et régionales.

³ À savoir «Une Afrique où le développement est conduit par ses populations, tirant pleinement parti de leur potentiel, en particulier ses femmes et ses jeunes, et s'occupant de ses enfants».

⁴ Qui regroupe dix États membres: la Birmanie, le Brunéi Darussalam, le Cambodge, l'Indonésie, le Laos, la Malaisie, Singapour, la Thaïlande, les Philippines et le Viet Nam.

⁵ Asean socio-cultural blueprint.

⁶ Qui regroupe les sept pays de l'Asie du Sud, à savoir le Bangladesh, le Bhoutan, l'Inde, les Maldives, le Népal, le Pakistan et Sri Lanka.

1.3.4. Le Pacifique

En 1994, la Plate-forme d'action pour le Pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité des sexes a été conçue comme une plate-forme régionale complétant la plate-forme mondiale (le Programme d'action de Beijing). Parmi les domaines clés figurent l'émancipation économique des femmes et l'accès des femmes aux services, avec une attention particulière portée à la santé et à l'éducation.

En 2012, la Déclaration pour l'égalité hommes-femmes dans le Pacifique a réaffirmé les engagements des chefs d'État et de gouvernement des pays membres du Forum dans six domaines clés parmi lesquels figurent l'émancipation économique des femmes et l'amélioration des services de santé reproductive pour les adultes et les jeunes femmes.

Le nouveau Programme d'action océanien en faveur de l'égalité des genres et des droits fondamentaux des femmes 2018-2030 vise à accélérer la concrétisation des engagements en faveur de l'égalité des genres à tous les niveaux, afin de parvenir à l'égalité hommes-femmes, mais aussi de défendre et promouvoir les droits fondamentaux des femmes et des filles dans toute leur diversité.

1.3.5. La région des pays de la Ligue arabe

La Charte arabe des droits de l'homme a été adoptée en 1994 par le Conseil de la Ligue arabe⁷. Elle n'a toutefois pas pu entrer en vigueur en raison d'un nombre insuffisant des d'Etats qui l'ont ratifiée. En 2004, une version révisée a été adoptée pour entrer en vigueur en 2008. La Charte révisée tend à plus de conformité aux normes internationales et présente également des aspects innovants tels que l'égalité entre les sexes.⁸

Les États membres de la Ligue arabe (LEA) ont adopté la Déclaration du Caire et son plan d'action stratégique intitulé «Programme de développement pour l'après-2015 en faveur des femmes de la région arabe». La déclaration du Caire réaffirme l'engagement des États membres de la LEA envers le programme d'action de la Conférence internationale des Nations unies sur le développement et la population (CIPD), reconnaît le rôle majeur des femmes dans tous les aspects de la vie et souligne que l'égalité des genres, l'équité et l'émancipation des femmes permettent d'atteindre et de maintenir les objectifs en matière de population et de développement.⁹

⁷ Créée en 1945, la Ligue des États arabes compte aujourd'hui 22 pays membres ayant en commun l'arabe comme langue officielle.

⁸ Ainsi, le nouvel Article 4 consacre le principe de la non-discrimination et l'Article 41 le principe de la parité des chances et de l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans tous les domaines afin d'atteindre les objectifs du développement. Pourtant, une ambiguïté de fond marque la rédaction de cette Charte, qui a reconnu d'une part que «l'homme et la femme sont égaux sur le plan de la dignité humaine, des droits et des devoirs», mais qui a fixé d'autre part un cadre dans lequel doivent être reconnus ces droits et qui se traduit par: «la discrimination positive instituée au profit de la femme par la charia islamique et les autres lois divines et par les législations et les instruments internationaux» (Article 3).

⁹ La série de soulèvements du «Printemps arabe» de 2011 a déclenché dans quelques pays arabes un mouvement de réforme constitutionnelle durant lequel des textes impactant les statuts des femmes ont vu le jour. Cependant, il reste à voir si les soulèvements arabes serviront en définitive les intérêts des femmes.

2. Les inégalités de genre et leurs impacts: panorama mondial

2.1. Les dimensions socio-économiques de l'inégalité des genres

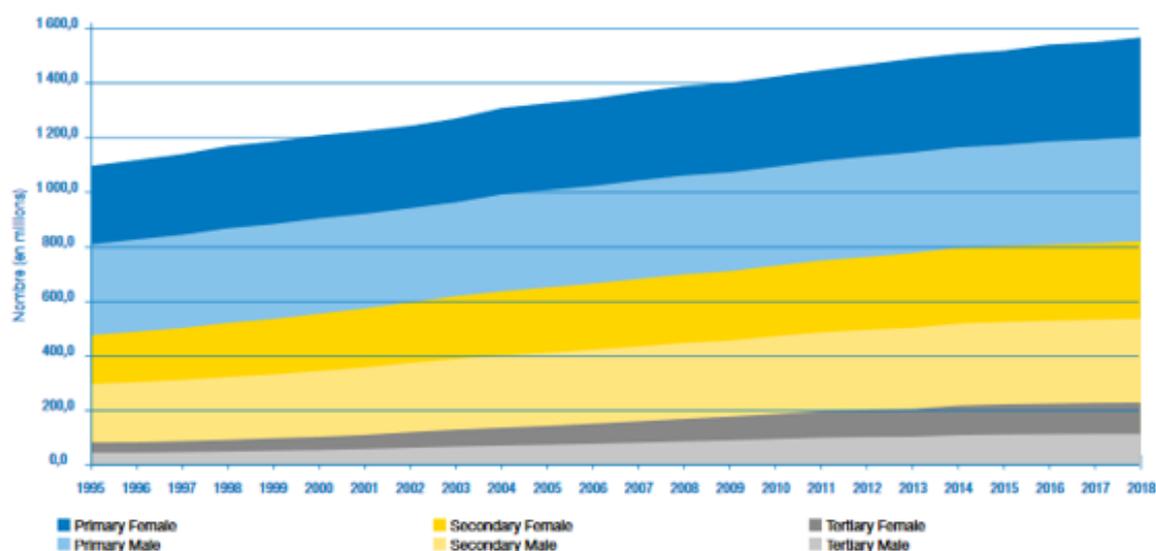
2.1.1. Un maintien des inégalités dans la participation au marché du travail

- Un accès accru des femmes et des filles à l'éducation...

L'accès accru des femmes et des filles à l'éducation est l'une des principales avancées dans le monde des 20 dernières années. Les filles sont, au niveau mondial, beaucoup plus nombreuses qu'il y a 20 ans à chacun des niveaux du système éducatif. Elles sont même désormais plus nombreuses que les garçons dans l'enseignement primaire (graphique 1).

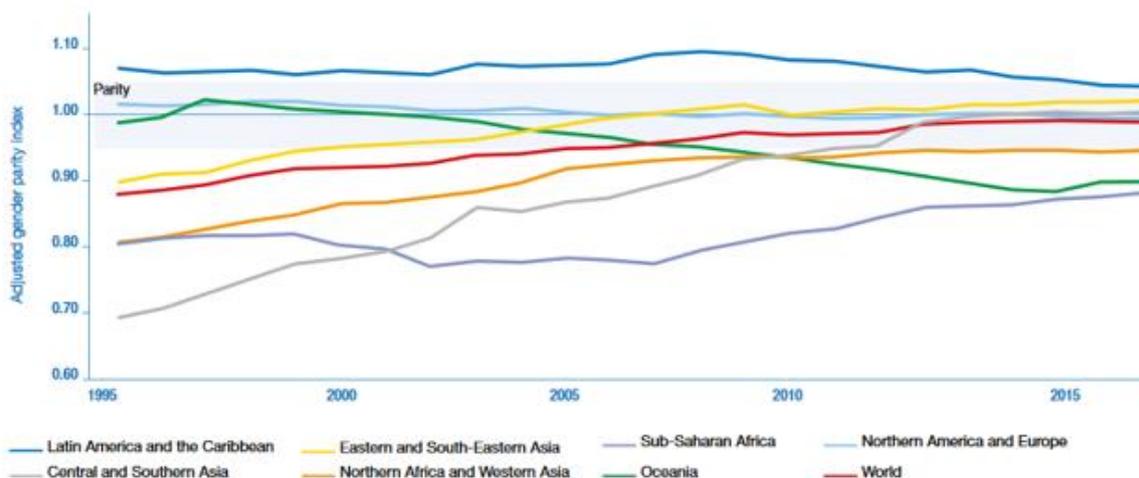
Les progrès n'ont cependant pas été uniformes selon les régions – des progrès restent à faire dans les pays d'Afrique sub-saharienne, de l'Océanie, en Afrique du Nord et Asie de l'Ouest notamment, et les écarts de genre persistent pour dans les zones rurales et au sein des ménages les plus pauvres (**graphique 2**).

Graphique 1. Accès à l'enseignement, par sexe et niveau d'éducation



Source: UNESCO Global education monitoring team (based on data from UNESCO Institute for Statistics).

Source: UNESCO (2020).

Graphique 2. Évolution de l'index de parité quant à la participation à l'éducation secondaire, selon les régions du monde

Source: UNESCO (2020).

Enfin le risque d'illettrisme reste plus élevé parmi les filles que les garçons notamment parmi les ménages les plus pauvres. L'analphabétisme touche ainsi dans le monde 15 millions de filles contre environ 10 millions de garçons.

- ... qui ne se traduit pas en améliorations similaires sur le marché du travail

Ces progrès en matière d'éducation ne se sont pas accompagnés d'améliorations similaires sur le marché du travail où les écarts de genre restent importants.

Même si l'écart s'est un peu resserré sur les 25 dernières années, les femmes ont à la fois moins de chances que les hommes de faire partie de la population active et moins de chances de trouver un emploi en moyenne mondiale. De 48,5 pour cent en 2018, le taux d'activité globale des femmes est inférieur de 26,5 points de pourcentage à celui des hommes. Les femmes sont 700 millions de moins que les hommes à avoir un travail rémunéré.

On retrouve des écarts de taux d'activité entre hommes et femmes dans l'ensemble des régions du monde. L'écart est particulièrement marqué en Afrique du Nord, dans les Etats arabes et en Asie du Sud. Les taux d'activité des femmes sont relativement proches de ceux des hommes en Amérique, Europe du Nord, Sud et Ouest (et dans les pays développés en général). Dans un certain nombre de régions (Afrique subsaharienne en particulier) et dans les pays en développement en général, l'écart entre taux d'activité des hommes et taux d'activité des femmes est relativement faible, ce qui s'explique souvent par la nécessité économique pour les femmes comme pour les hommes de chercher un emploi, motivée par la pauvreté généralisée et le manque d'accès à la protection sociale.

Le taux d'activité des femmes a connu son évolution la plus marquée sur la dernière décennie (2009-2018) dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes, où il a augmenté de 10 points de pourcentage entre 1998 et 2018. Sur la même période, l'écart entre le taux d'activité des hommes et le taux d'activité des femmes s'est réduit dans les pays en développement et les pays développés, mais a continué de se creuser dans les pays émergents.

Il en résulte un taux de chômage plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans l'ensemble des régions du monde à l'exception de l'Amérique du Nord, Asie du Sud-Est et

Pacifique et de l'Europe de l'Est. En 2018, le taux de chômage mondial des femmes est, de 6 pour cent au niveau mondial, supérieur d'environ 0,8 point de pourcentage à celui des hommes (tableau 1).

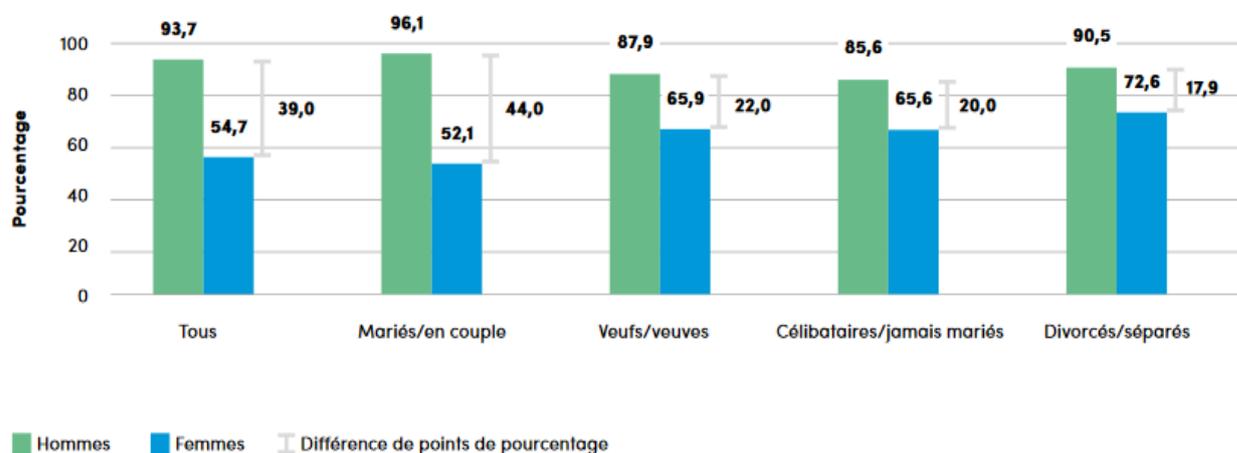
Le fait d'être plus souvent éloignées que les hommes du marché du travail fragilise les femmes dans leur capacité à cotiser, alors que c'est le travail qui ouvre des droits à protection sociale dans la majorité des pays, et réduit donc leurs droits à protection sociale.

Le mariage et la procréation constituent souvent des freins à la participation au marché du travail pour les femmes, alors qu'ils ont l'effet inverse pour les hommes. Ainsi, un peu plus de la moitié (52,1 pour cent) des femmes âgées de 25 à 54 ans qui sont mariées ou en union font partie de la population active, contre 65,6 pour cent des femmes célibataires ou jamais mariées et 72,6 pour cent des femmes divorcées ou séparées. La participation des hommes à la population active varie beaucoup moins selon l'état matrimonial. Les hommes mariés ou en couple affichent le taux le plus élevé de participation à la population active, soit 96,1 pour cent (graphique 3).

Tableau 1. Taux d'activité et taux de chômage, selon le sexe en 2018

Pays/région	Taux d'activité (pourcentages) et écart entre les sexes (points de pourcentage)					Taux de chômage (pourcentages) et ratio entre les taux de chômage femmes-hommes				
	Hommes		Femmes		Ecart (hommes-femmes)	Hommes		Femmes		Ratio (taux féminin/taux masculin)
	2018	2018	2009-2018	2018		2018-2021	2018	2018	2009-2018	
Monde	75,0	48,5	▼	26,5	▲	5,2	6,0	▲	1,2	▲
Pays en développement	81,1	69,3	▼	11,8	▶	4,6	6,1	▼	1,3	▲
Pays émergents	76,1	45,6	▲	30,5	▲	5,2	6,1	▲	1,2	▲
Pays développés	68,0	52,4	▼	15,6	▼	5,3	5,6	▶	1,1	▶
Afrique du Nord	71,9	21,9	▼	50,0	▼	9,1	19,5	▼	2,2	▲
Afrique subsaharienne	74,0	64,7	▼	9,3	▼	6,4	8,2	▼	1,3	▲
Amérique latine et Caraïbes	77,1	51,5	▼	25,6	▼	6,8	9,5	▼	1,4	▲
Amérique du Nord	67,9	55,8	▶	12,1	▼	4,6	4,4	▲	1,0	▼
Etats arabes	77,2	18,9	▲	58,3	▼	6,8	16,3	▲	2,4	▼
Asie de l'Est	74,7	59,1	▲	15,6	▲	4,8	4,2	▲	0,9	▲
Asie du Sud-Est et Pacifique	79,4	56,5	▼	22,8	▼	3,5	3,3	▼	0,9	▶
Asie du Sud	79,0	27,6	▼	51,4	▲	3,7	5,2	▲	1,4	▼
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	63,4	51,6	▼	11,9	▼	7,9	8,2	▲	1,0	▶
Europe de l'Est	67,0	51,8	▲	15,2	▼	5,6	4,9	▶	0,9	▶
Asie centrale et occidentale	73,5	45,1	▼	28,4	▼	8,0	9,4	▲	1,2	▼

Source: BIT 2019a.

Graphique 3. Taux d'activité des individus entre 25 et 54 ans, selon le sexe et le statut matrimonial, monde, dernière année disponible

Source: ONU (2019).

2.1.2. Des femmes plus souvent en emploi vulnérable et informel

L'emploi vulnérable touche davantage les femmes que les hommes dans les pays en développement. Le BIT suit deux catégories définies comme emploi vulnérable: celle des travailleurs travaillant à leur propre compte et celle des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. Ces deux catégories représentent à l'échelle mondiale plus de 42 pour cent des travailleurs, soit plus de 1,4 milliards de travailleurs.

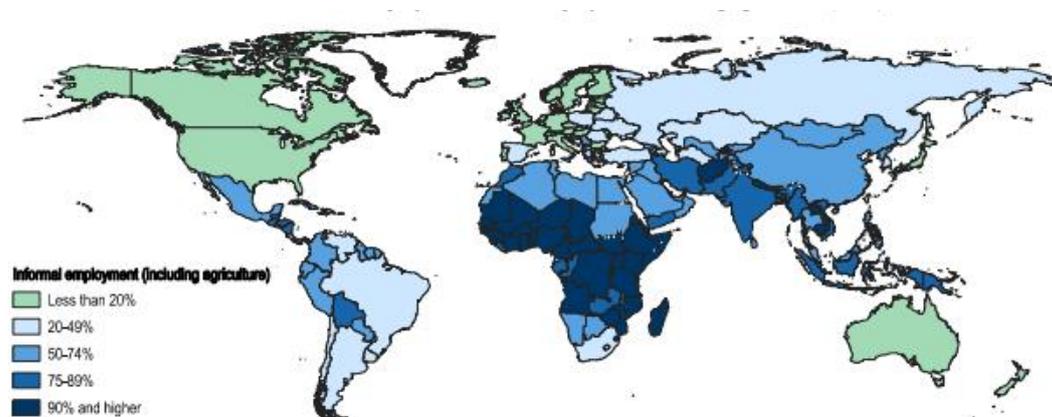
Ces travailleurs risquent plus que ceux des autres catégories d'emploi de se trouver dans le secteur informel, de vivre dans la pauvreté et d'avoir un accès limité ou inexistant aux systèmes de protection sociale. Or, si les hommes sont plus nombreux que les femmes dans la catégorie des travailleurs travaillant à leur propre compte, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans celle des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, et ce dans toutes les régions du monde mais particulièrement en Asie du Sud et Afrique du Nord. La catégorie des travailleurs familiaux représente environ un tiers de l'emploi informel global dans les pays en développement (Tableau 2).

Le travail informel est inégalement présent dans le monde. Comme le révèle les travaux de l'OCDE, il est particulièrement présent dans les pays du Sud. En premier lieu, il est extrêmement répandu en Afrique (85,8 pour cent) et plus encore en Afrique subsaharienne (89,2 pour cent). «L'Asie et le Pacifique» apparaissent au second rang de ce classement (68,2 pour cent). Quel que soit le continent, l'emploi informel est nettement plus marqué dans le monde rural qu'en milieu urbain» (graphique 4).

Tableau 2. Part et tendances du travail à compte propre et du travail familial (2009-2021)

Pays/région	Part de travailleurs à leur compte dans l'emploi total (pourcentages) et écart entre les sexes (points de pourcentage)					Part de travailleurs familiaux dans l'emploi total (pourcentages) et écart entre les sexes (points de pourcentage)				
	Hommes		Femmes		Ecart (femmes-hommes)	Hommes		Femmes		Ecart (femmes-hommes)
	2018	2018	2009-2018	2018		2018-2021	2018	2018	2009-2018	
Monde	36,2	26,1	▼	-10,1	▼	6,4	16,6	▼	10,2	▶
Pays en développement	51,7	39,4	▲	-12,3	▲	20,2	42,3	▲	22,1	▶
Pays émergents	39,9	29,5	▼	-10,5	▼	6,2	17,0	▼	10,8	▶
Pays développés	10,6	6,9	▼	-3,6	▲	0,5	1,6	▼	1,1	▶
Afrique du Nord	22,1	15,4	▲	-6,7	▲	5,7	24,5	▼	18,8	▼
Afrique subsaharienne	50,1	47,1	▲	-3,0	▲	16,2	31,7	▲	15,5	▲
Amérique latine et Caraïbes	29,3	25,6	▲	-3,7	▼	2,9	6,5	▼	3,7	▶
Amérique du Nord	7,6	5,5	▼	-2,1	▲	0,1	0,1	▶	0,0	▶
Etats arabes	14,5	6,9	▲	-7,6	▲	3,3	10,6	▼	7,3	▲
Asie de l'Est	26,4	19,2	▼	-7,2	▲	3,7	13,1	▼	9,4	▼
Asie du Sud-Est et Pacifique	34,0	29,8	▼	-4,2	▼	7,8	22,2	▼	14,4	▼
Asie du Sud	60,8	46,5	▼	-14,2	▲	9,1	31,9	▼	22,8	▶
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	12,4	7,7	▼	-4,7	▼	0,7	1,3	▼	0,6	▶
Europe de l'Est	11,1	7,6	▲	-3,4	▲	0,9	1,6	▼	0,7	▶
Asie centrale et occidentale	23,3	16,6	▲	-6,6	▼	5,0	15,4	▼	10,4	▼

Source: BIT (2019a).

Graphique 4. L'emploi informel dans le monde

Source: OCDE (2019).

L'emploi informel est une source d'emploi plus importante pour les hommes que pour les femmes au niveau mondial (63 contre 58 pour cent) mais le ratio est inverse dans les pays en développement (92 pour cent des femmes qui travaillent le font dans le secteur informel, ce qui est le cas pour 87 pour cent des hommes)¹⁰.

¹⁰ Les moyennes mondiales ne sont pas plus élevées en raison de la part plus importante de l'emploi informel chez les hommes par rapport aux femmes dans les pays émergents à forte population comme la Chine et la Fédération de Russie, ainsi que dans la plupart des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. En outre, bien que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à travailler dans le secteur informel en Inde et au Pakistan et dans certains autres pays d'Asie du Sud, les faibles taux de participation des femmes à la population active limitent l'effet des taux élevés d'emploi informel des femmes dans les estimations mondiales et régionales (BIT, 2020b).

Le travail informel touche, de manière générale, plus fréquemment les hommes que les femmes. Ce résultat est particulièrement intéressant dans la mesure où de nombreux observateurs auraient pu considérer l'inverse. Encore, faut-il préciser que le travail informel doit être distingué de la notion de production domestique. Cette différence d'inscription selon le genre est plus ou moins marquée selon le degré de développement et encore plus selon la région. Ainsi, le travail informel féminin est plus répandu dans les pays développés, en Afrique subsaharienne et en Asie (graphique 5).

Les travaux de l'OCDE révèlent que la structuration du ménage au regard de l'informalité constitue une clef de compréhension importante de l'incidence du travail informel sur la protection sociale.

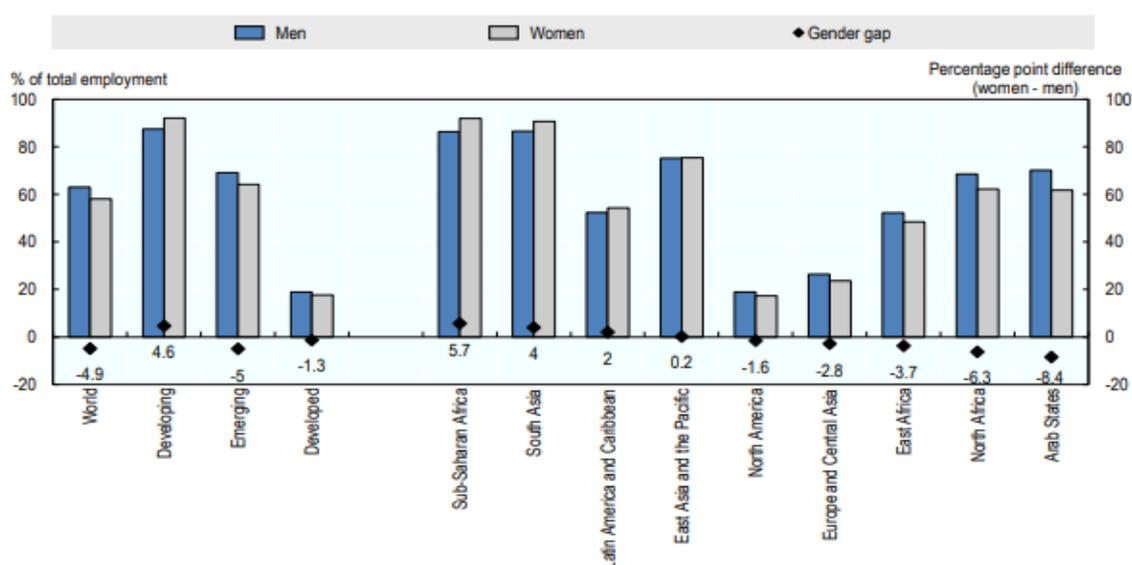
Il est possible de dresser une typologie en distinguant les ménages pour lesquels deux des membres dépendent du secteur informel, ceux pour lesquels cela ne concerne qu'une personne et enfin les ménages dont les deux conjoints s'inscrivent dans le secteur formel. Les variations constatées d'un pays à l'autre sont considérables: la part des ménages dont les deux membres dépendent du secteur informel varie de 3 pour cent au Chili à 92 pour cent au Burkina Faso.

En Afrique, dans tous les pays, excepté l'Afrique du Sud, les ménages dont les deux membres dépendent du secteur informel sont majoritaires.

C'est également le cas en Asie où la proportion de ménages dont les deux membres dépendent du travail informel varie entre 72 pour cent en Indonésie et 35 pour cent en Arménie¹¹.

En Amérique latine, la situation est plus partagée. Pour une partie des pays, l'intégration des ménages sur le marché du travail formel prédomine (au moins un, voire les deux membres du ménage bénéficient d'un travail formel). C'est le cas de l'Argentine, de la Bolivie, du Chili, du Costa Rica et de l'Uruguay. *A contrario*, dans d'autres pays, une majorité des ménages relève du travail informel (les deux membres étant dans cette situation), notamment au Paraguay, au Pérou, en Bolivie, etc.

Graphique 5. L'emploi informel selon le genre et la région



Source: OCDE (2019).

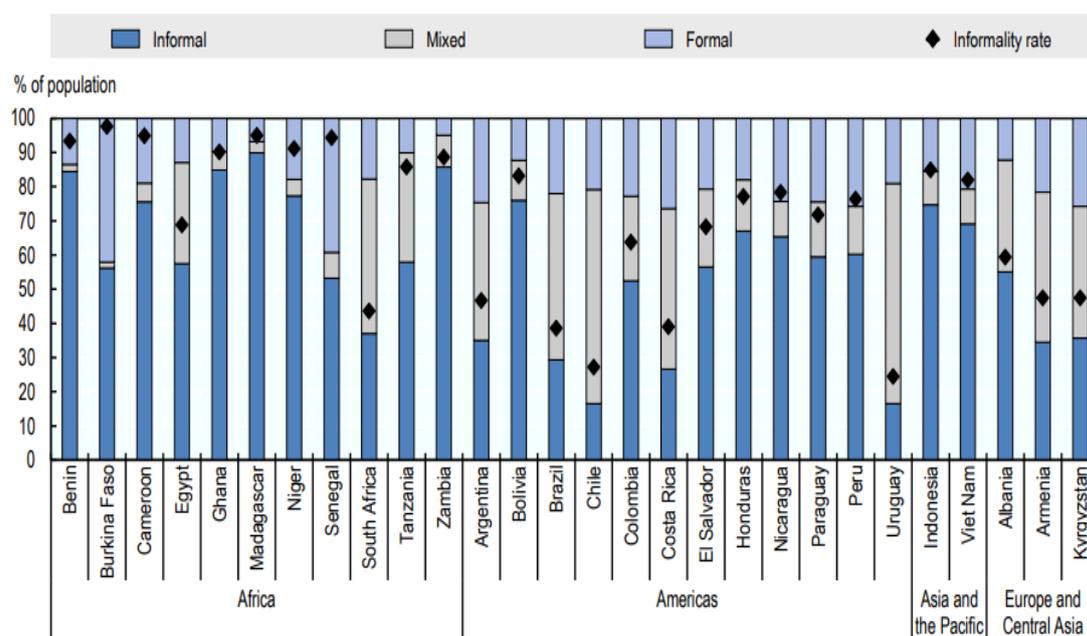
¹¹ Si l'Arménie est rattachée ici à l'Asie, elle est parfois rattachée à l'Europe dans d'autres typologies.

Cette approche du travail informel en fonction du ménage permet de moduler les résultats selon le genre. En définitive, compte tenu de cette typologie, les femmes sont beaucoup plus fréquemment touchées par le travail informel que ne le laisse penser une analyse centrée sur la personne (graphique 6).

De manière assez intuitive, l'OCDE souligne que les risques de vulnérabilité sont proportionnels à l'ampleur de l'emploi informel; les travailleurs informels sont confrontés à des risques de pauvreté et des risques professionnels plus importants. De même, ces travailleurs sont exclus de politiques publiques financées par l'impôt.

Logiquement, d'importantes disparités concernant le taux de pauvreté global¹² sont constatées: les pays d'Afrique affichent des taux beaucoup plus élevés que les pays d'Amérique latine et d'Asie. Dans l'ensemble, les ménages pauvres sont beaucoup plus fréquemment composés de deux personnes relevant du secteur informel; les ménages qui ne sont pas frappés par la pauvreté sont beaucoup plus susceptibles d'être mixtes (travailleurs formels et informels) ou complètement formels (graphique 7).

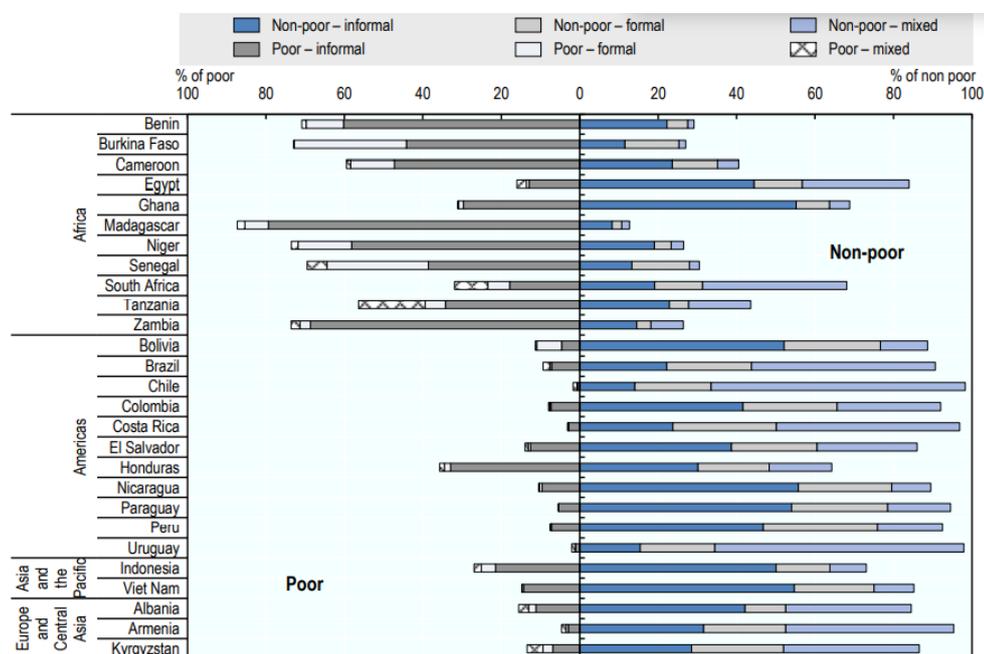
Graphique 56. Le degré d'implication des ménages sur le secteur du travail informel varie selon les pays



Source: OCDE (2019).

¹² En utilisant le seuil de pauvreté international de 3,10 USD.

Graphique 7. L'incidence de la pauvreté des ménages augmente avec le degré d'implication des ménages sur le secteur du travail informel selon les pays.



Source: OCDE (2019).

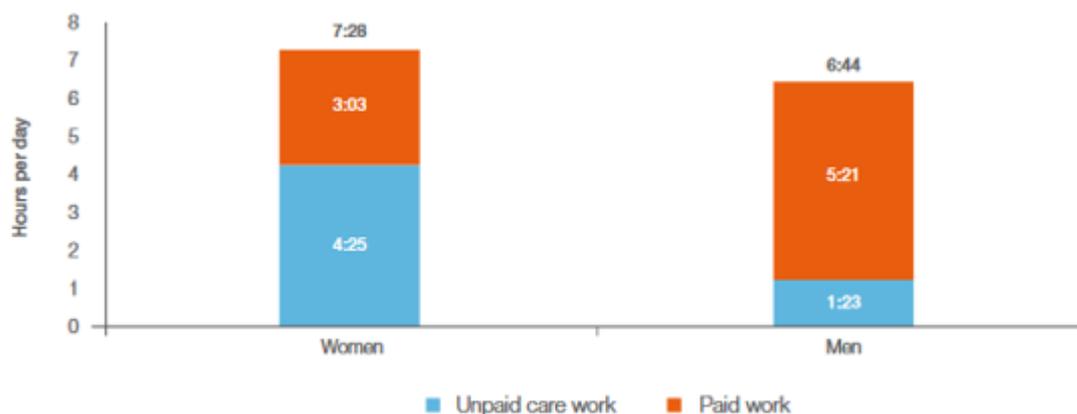
2.1.3. Un temps consacré au travail non rémunéré particulièrement important

Les femmes réalisent par ailleurs trois fois plus de travaux domestiques et de soins que les hommes à l'échelle mondiale et six fois plus dans la région Afrique du Nord et Asie de l'Ouest. En Asie et dans le Pacifique, ce pourcentage atteint 80 pour cent. Les pays d'Europe du Nord sont ceux qui se rapprochent le plus de la parité entre les genres, les hommes effectuant plus de 40 pour cent du volume total du travail de soins non rémunéré (graphique 8).

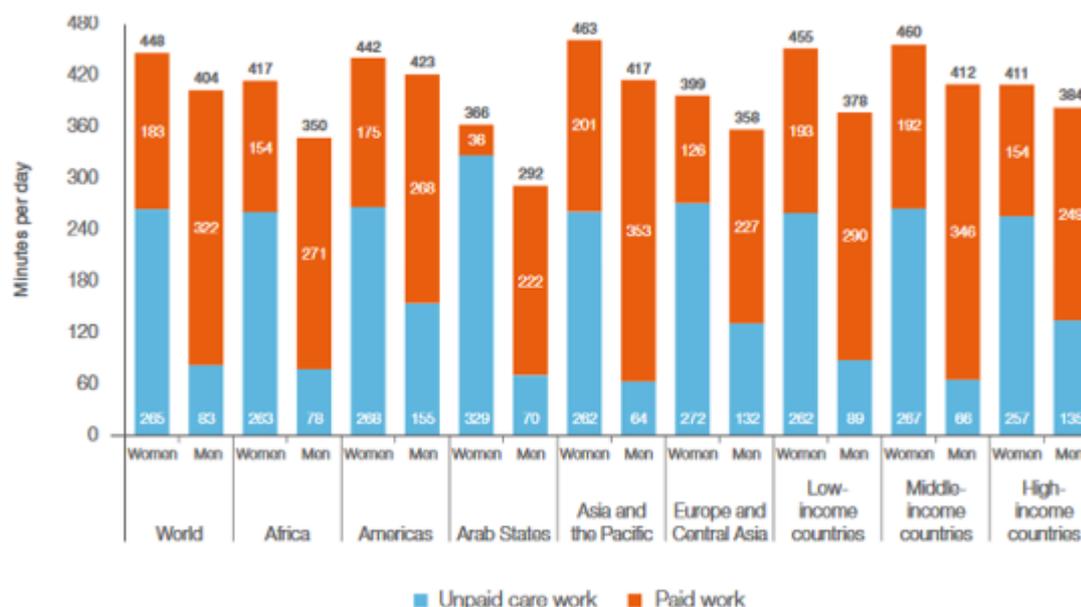
Pour ce qui concerne les seules tâches de soins non rémunérées, les femmes y consacrent plus de temps que les hommes dans toutes les régions, allant de 1,7 fois plus dans les Amériques, 2,1 fois plus en Europe et en Asie centrale, 3,4 fois plus en Afrique, 4,1 fois plus en Asie et dans le Pacifique, jusqu'à 4,7 fois plus dans les États arabes.

Par conséquent, dans toutes les régions, les femmes consacrent moins de temps que les hommes au travail rémunéré: le ratio femmes-hommes dans le travail rémunéré varie de 0,16 dans les États arabes, 0,56 en Europe et en Asie centrale, 0,57 en Afrique et en Asie et dans le Pacifique, et jusqu'à 0,65 dans les Amériques. Qui plus est, les femmes travaillent plus d'heures que les hommes si l'on additionne le travail de soins non rémunéré et le travail rémunéré. Le rapport femmes-hommes du travail total (rémunéré et non rémunéré) varie de 1,05 dans les Amériques, 1,11 en Asie et dans le Pacifique et en Europe et Asie centrale, 1,19 en Afrique, jusqu'à 1,25 dans les États arabes (graphique 9).

Dans certains pays, la contribution des hommes au travail de soins non rémunéré a augmenté au cours des 20 dernières années. Toutefois, dans les 23 pays fournissant de telles données, l'écart entre les sexes en ce qui concerne le temps consacré aux responsabilités de soins non rémunérées n'a diminué que de 7 minutes par jour au cours des deux dernières décennies.

Graphique 8. Distribution selon le genre du travail rémunéré, du travail non rémunéré et du travail total parmi les personnes en âge de travailler, moyenne mondiale, par sexe

Source: BIT (2019c).

Graphique 9. Temps passé par jour en travail rémunéré, travail non rémunéré et travail total, par sexe, par région et niveau de revenus des pays

Source: BIT (2019c).

La vie en milieu rural a tendance à accroître le temps consacré par les femmes au travail domestique non rémunéré, ce qui s'explique par l'accès limité aux infrastructures de base.

La situation matrimoniale et la présence d'enfants en bas âge influent de façon importante sur le temps consacré par les femmes à ces tâches non rémunérées. Ce sont aussi principalement les femmes qui prennent en charge les soins de longue durée des personnes âgées de la famille, qu'ils soient leurs parents ou leurs beaux-parents (ONU Femmes, 2019).

La charge du travail non rémunéré constitue un déterminant important de la non-participation des femmes à un travail rémunéré ou lucratif.

Cette importance du travail domestique et informel pour les femmes et la réduction en contrepartie du temps qu'elles consacrent à l'emploi formel réduisent leur capacité à cotiser sur le marché du travail et donc leurs droits à la protection sociale qui sont fondés sur l'emploi formel.

2.1.4. Des femmes plus souvent présentes dans le secteur des services

Au niveau mondial, le secteur des services représente une majorité de l'emploi des femmes et emploie respectivement 60 pour cent des femmes en emploi et un peu plus de 40 pour cent des hommes en emploi. L'écart que représente ce secteur dans l'emploi des hommes et des femmes est particulièrement marqué en Asie de l'Est, Amérique latine et Caraïbes, Europe du Nord, Sud et Ouest et en Amérique du Nord et en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest.

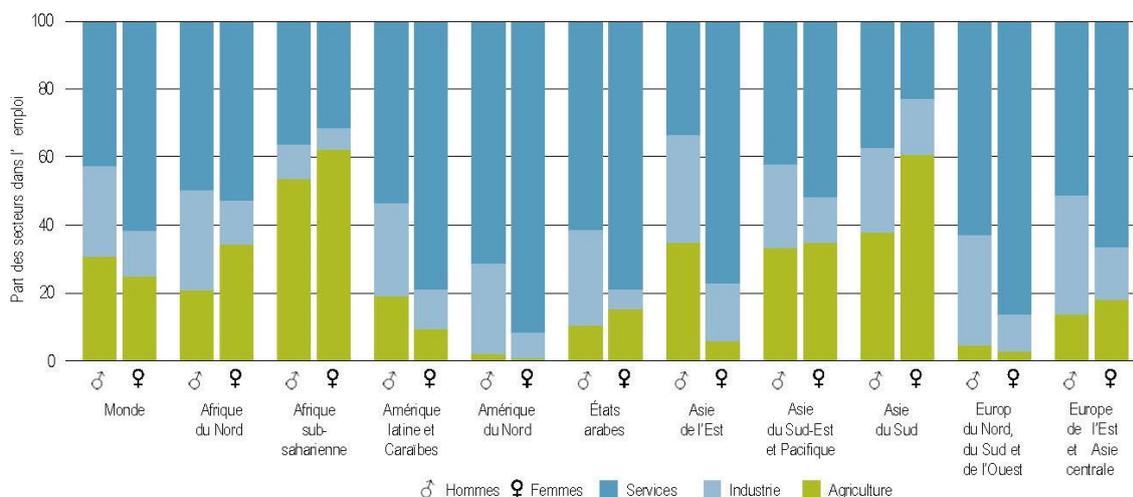
Le secteur des services est caractérisé par des conditions de travail difficiles, de faibles rémunérations et prend souvent la forme de formes d'emploi peu protectrices du point de vue de la protection sociale.

2.1.5. Des salaires plus bas, écart qui s'accroît avec l'arrivée des enfants

L'écart salarial entre les sexes est de 20 pour cent en moyenne (18,8 pour cent) dans le monde (BIT, 2019b). Le rapport mondial sur les salaires 2018/19 du Bureau international du travail montre que l'éducation n'est pas, dans la plupart des pays, la raison principale de l'écart salarial entre les sexes mais que la ségrégation professionnelle et la polarisation par sexe des branches d'activité et des secteurs économiques sont des facteurs importants. Le rapport montre également que la maternité entraîne une pénalité salariale qui peut persister tout au long de la vie professionnelle alors que la paternité est régulièrement assortie d'une prime salariale (graphique 10).

L'écart salarial entre hommes et femmes s'accroît ainsi avec l'arrivée des enfants. Il est ainsi en Afrique sub-saharienne de 31 pour cent pour les mères (contre 4 pour cent pour les femmes

Graphique 10. Répartition de l'emploi par secteurs et par sexe



Source: BIT (2017c).

sans enfant) et en Asie du Sud de 35 pour cent (contre 14 pour cent pour les femmes sans enfants)¹³.

L'écart salarial entre les sexes est particulièrement important pour les parents. Plusieurs études ont mis en évidence une pénalité de la maternité alors que la situation de père est marquée par un "bonus de la paternité", par lequel les hommes ont tendance à gagner plus avec l'arrivée d'un enfant. Ce phénomène s'explique, pour les mères, en partie par le fait qu'elles sont plus susceptibles d'interrompre leur carrière pour s'occuper des enfants (ou de parents âgés ou malades), ce qui entraîne des absences du marché du travail, et qu'elles sont également plus susceptibles de reprendre le travail à temps partiel que les hommes, ce qui peut affecter leur progression de carrière. Pour les pères, Michelle Budig, auteure d'une étude sur le «bonus de paternité» (Budig, 2014) l'explique par le fait que la paternité est une «caractéristique valorisée, signalant peut-être un plus grand engagement professionnel, une plus grande stabilité et un plus grand mérite».

La faiblesse des salaires des femmes fait qu'elles ont une plus faible capacité de cotisations et donc qu'elles accèdent à des prestations de sécurité sociale plus faibles.

2.1.6. Des conditions de travail plus souvent contraintes et difficiles

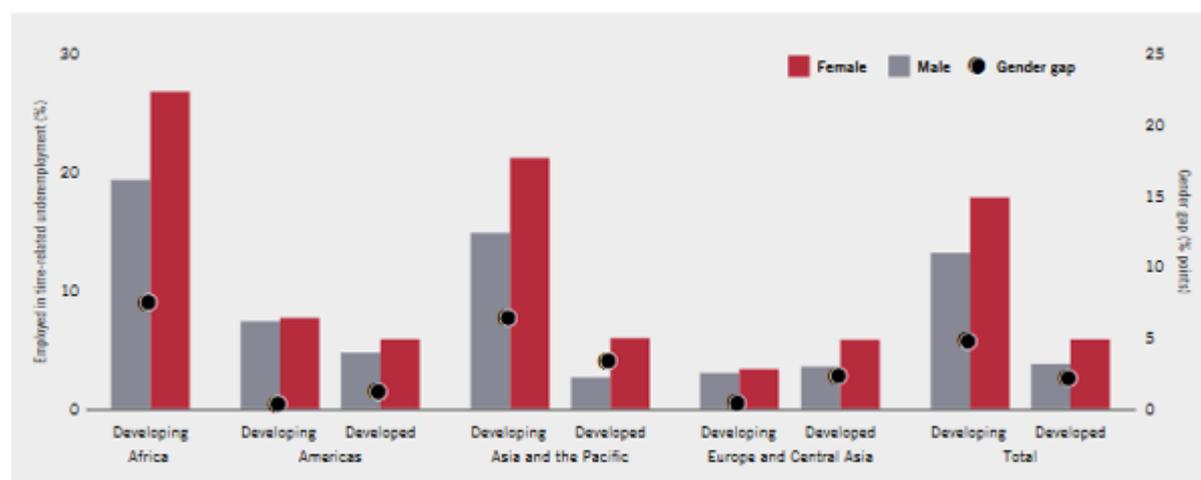
Au niveau mondial, les femmes représentent moins de 40 pour cent de l'emploi total, mais 57 pour cent des personnes travaillant à temps partiel. Dans l'ensemble, l'écart entre les femmes et les hommes actifs à temps partiel est de 10,8 points de pourcentage. Les écarts entre les sexes à cet égard sont plus élevés en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest (29,4 points de pourcentage), en Asie centrale et occidentale, en Asie du Sud et en Amérique latine et dans les Caraïbes (20 points de pourcentage ou plus dans ces trois régions). En revanche, les écarts entre les sexes en matière d'emploi à temps partiel sont moins importants en Asie de l'Est et en Europe orientale (moins de 10 points de pourcentage).

Les femmes sont également plus susceptibles de travailler à temps réduit contre leur choix. Dans certaines économies en développement, le sous-emploi lié au temps des femmes peut représenter jusqu'à 40 ou 50 pour cent de l'emploi total (graphique 11).

Le fait d'être plus souvent à temps partiel réduit la capacité à cotiser et donc les droits à la sécurité sociale des femmes.

Les femmes sont a priori moins nombreuses que les hommes à occuper des emplois qui les exposent à des accidents du travail ou maladie professionnelles. Elles sont en effet moins nombreuses à travailler dans les secteurs les plus à risque comme l'industrie manufacturière, la construction, le transport et l'entreposage du fait de la ségrégation horizontale, c'est-à-dire le fait que les femmes sont sur-représentées et concentrées dans certaines professions et inversement sous-représentées dans d'autres (graphique 11).

¹³ The motherhood penalty: An infographic for Mother's Day 2015
www.unwomen.org/en/news/stories/2015/5/the-motherhood-penalty-an-infographic-for-mothers-day-2015

Graphique 11. Sous-emploi en temps en pourcentage de l'emploi total

Source: BIT (2017b).

Les femmes sont néanmoins confrontées à des dangers et risques spécifiques associés aux conditions de travail des secteurs économiques dans lesquels elles sont actives. L'enjeu de santé et sécurité au travail est par ailleurs pour elles lié à leur rôle économique mais aussi à leur rôle reproductif. Elles représentent une part importante de la main d'œuvre agricole, des usines et les usines de transformation agroalimentaire, de l'industrie manufacturière, des services de santé où elles peuvent être exposées à un nombre important de maladies professionnelles. En général, les femmes sont plus exposées que les hommes aux risques psychosociaux au travail. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être victimes de discrimination et de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, surtout si elles accèdent à des professions traditionnellement dominées par les hommes (BIT, 2009). Enfin, les femmes sont nombreuses dans les emplois précaires (travailleurs temporaires, occasionnels ou à temps partiel), le secteur informel, et les petites et moyennes entreprises (PME), dans lesquels les conditions de travail peuvent être dangereuses et insalubres et qui sont fortement pourvoyeurs en accidents du travail (BIT, 2021b) et pour lesquels n'existe pas de protection accidents du travail.

Enfin, les risques encourus par les travailleurs masculins sont mieux connus que ceux encourus par les travailleuses, les considérations de sécurité et de santé au travail se concentrant auparavant sur les secteurs dominés par les travailleurs masculins. Les risques qui touchent les travailleuses ont traditionnellement été sous-estimés, les normes et les limites d'exposition aux substances dangereuses étant basées sur des populations masculines.

2.2. Le défi à la protection sociale représenté par les ménages monoparentaux

Si près de trois quarts des familles dans le monde sont des familles biparentales, les familles monoparentales sont devenues une forme de famille relativement commune dans l'ensemble des régions du monde et sont composées essentiellement de femmes, constituant un défi pour la protection sociale et la politique familiale en particulier.

Dans le monde, un ménage sur 10 en moyenne est monoparental: 9 pour cent en Europe et Amérique du Nord; 10 pour cent en Afrique sub-saharienne; 7 pour cent en Asie de l'Est et du Sud-Est; 11 pour cent en Amérique latine et Caraïbes; 6 pour cent en Asie centrale et Asie du sud: 8 pour cent en Afrique du Nord et Asie de l'Ouest.

La part des femmes cheffes de famille monoparentale est particulièrement importante dans les Amériques (84,2 pour cent) et en Afrique (83,5 pour cent). C'est en Asie et dans le Pacifique que la part de la population vivant dans des ménages monoparentaux dirigés par une femme est la plus faible, avec 74,2 pour cent (BIT, 2019c).

La monoparentalité de mères très jeunes est un sujet dans certaines régions en particulier (Afrique sub-saharienne, en Amérique latine et Caraïbes). Ces familles monoparentales sont particulièrement vulnérables et ont un risque plus important de pauvreté (ONU Femmes, 2019).

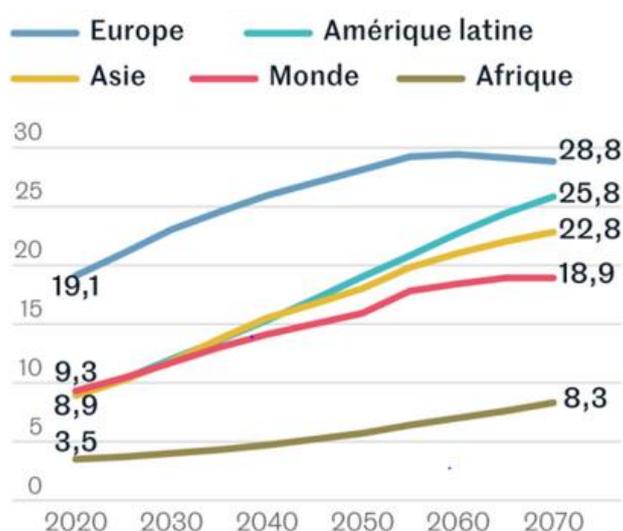
Le vieillissement de la population, qui est un phénomène qui concerne encore essentiellement l'Europe mais qui devrait concerner, à horizon 2070 selon les projections de l'ONU, l'ensemble des continents à l'exception de l'Afrique, entraîne une proportion croissante de ménages avec des personnes âgées. Une proportion importante de ces personnes âgées sont des femmes, du fait de l'écart de mortalité entre hommes et femmes, posant un défi aux systèmes de protection sociale et aux politiques de retraites en particulier (graphique 12).

2.3 La pauvreté au prisme du genre

En 2020, plus de 762 millions de personnes vivent dans une situation d'extrême pauvreté dans le monde soit 388 millions de femmes et 372 millions d'hommes (ONU Femmes¹⁴). 83,7 pour cent de ces femmes en extrême pauvreté vivent en Afrique sub-saharienne (62,8 pour cent) et en Asie centrale et du Sud (20,9 pour cent).

Le risque d'extrême pauvreté est légèrement différencié dès la petite enfance, en défaveur des filles, et l'écart s'accroît avec l'âge: le risque pour les femmes est ainsi majoré de 25 pour cent pour la tranche allant de 25 à 34 ans par rapport aux hommes. Ce chiffre coïncide avec le pic des âges productifs et reproductifs des hommes et des femmes, et reflète le fait que lorsque les jeunes femmes deviennent épouses et mères, elles cessent souvent de travailler pour s'occuper de leur ménage et de leurs enfants.

Graphique 6. Part des plus de 65 ans dans la population (en pour cent)



Source: ONU, projections démographiques.

¹⁴ Voir: data.unwomen.org/features/poverty-deepens-women-and-girls-according-latest-projections

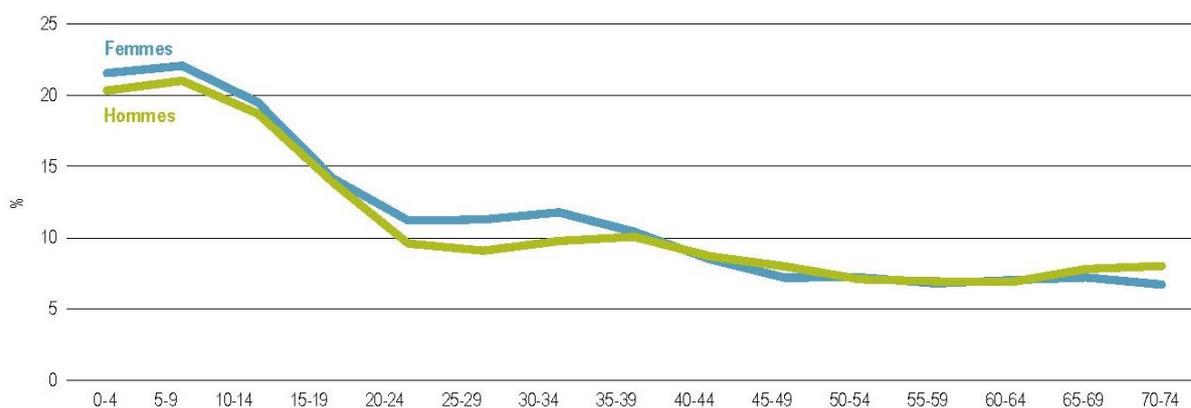
Les différences entre les genres en matière de taux de pauvreté s'équilibrent cependant entre 40 et 65 ans et s'inverse dans les âges les plus avancés. La part des hommes de plus de 65 ans vivant dans des ménages pauvres est ainsi plus élevée que celle des femmes (7,3 pour cent contre 6,7 pour cent respectivement) (graphique 13).

Ce phénomène n'est toutefois pas uniforme dans toutes les régions: l'Europe et l'Asie centrale, la région où le taux d'extrême pauvreté est le plus bas, présente également l'écart de pauvreté entre les sexes le plus faible, tandis que l'Afrique subsaharienne, qui abrite la plupart des personnes extrêmement pauvres dans le monde, présente l'écart de pauvreté entre les sexes le plus important.

Le mariage, le divorce, la séparation et le veuvage ont une incidence différente sur la pauvreté des hommes et des femmes. Les filles et les garçons qui sont mariés avant l'âge de 18 ans connaissent des taux de pauvreté plus élevés que ceux qui sont mariés plus tard. De même, le mariage et la procréation sont corrélés à des taux de pauvreté plus élevés, tant pour les hommes que pour les femmes en âge de procréer et d'avoir des enfants (18-49 ans). Bien que les veuves ne représentent qu'une faible part de la population pauvre de moins de 65 ans, le veuvage est associé à des taux de pauvreté plus élevés pour les hommes et surtout les femmes jusqu'à 49 ans. À l'âge adulte, il semble que le divorce et la séparation affectent les femmes plus négativement que les hommes, mais ne se traduisent pas nécessairement par des taux de pauvreté plus élevés par rapport à ceux de leurs homologues mariés.

Une partie de ces différences observées en matière de pauvreté entre les hommes et les femmes s'expliquent pour une part par le fait d'avoir des enfants, de ne pas avoir fait d'études, de travailler contre rémunération ou d'autres caractéristiques du ménage. Mais une partie échappe à ces éléments d'explication. Cette pénalité de pauvreté explique qu'environ 5 millions de femmes supplémentaires vivent dans l'extrême pauvreté dans le monde, en particulier en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne (Munoz Boudet et al., 2018).

Graphique 7. Taux de pauvreté par sexe et groupe d'âge



Source: Munoz Boudet et al. (2018).

2.4 Les conséquences socio-économiques de la pandémie de COVID-19 pour l'égalité des genres

Les femmes ont, avec la crise COVID-19, subi des pertes d'emploi et de revenu plus importantes que les hommes tout en voyant leur temps de travail non rémunéré augmenter. La charge de l'intensification des activités de garde d'enfants et d'enseignement à domicile leur a également été imposée de manière disproportionnée (BIT, 2021a).

Selon les projections de l'OIT, il devrait y avoir 13 millions de femmes actives de moins en 2021 par rapport à 2019, tandis que l'emploi des hommes devrait avoir retrouvé son niveau de 2019 (BIT, 2021b). L'Amérique du Sud et les Caraïbes d'une part, l'Amérique du Nord d'autre part, sont les deux régions ayant connu la plus forte réduction de l'emploi des femmes à la suite de la pandémie. L'emploi des femmes a également beaucoup diminué dans les États arabes, en Asie et Pacifique et en Europe et Asie centrale (graphique 14).

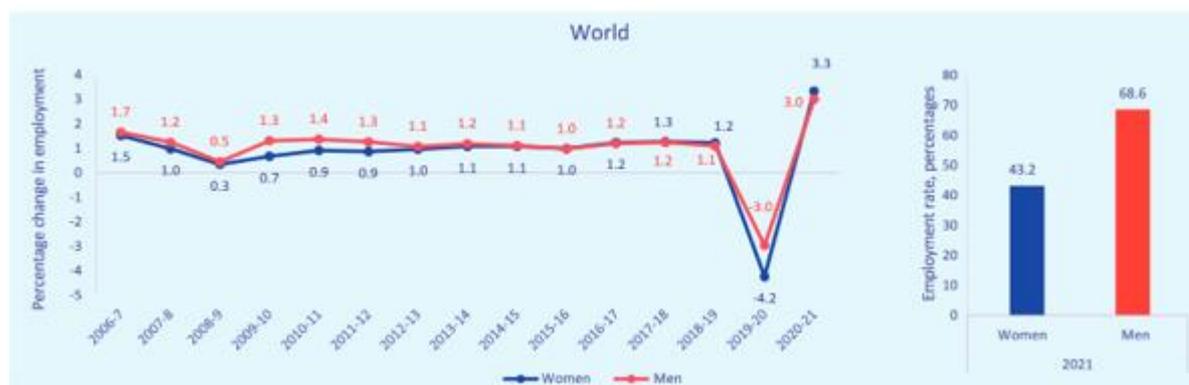
Les disparités de l'effet de la crise selon le genre s'expliquent par la surreprésentation des femmes dans les secteurs les plus durement touchés, tels que l'hébergement et la restauration, et le secteur manufacturier.

Pendant la pandémie, les femmes ont continué à fournir un travail essentiel dans le secteur de la santé et de l'action sociale ainsi que dans d'autres professions essentielles. Les femmes représentent ainsi 70,4 pour cent de la main-d'œuvre totale dans les secteurs de la santé et du travail social.

La pandémie de COVID-19 a par ailleurs frappé particulièrement les travailleurs se trouvant en bas de l'échelle des salaires, les femmes étant surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés. Beaucoup n'ont pas pu accéder au télétravail du fait des secteurs dans lesquelles elles travaillaient.

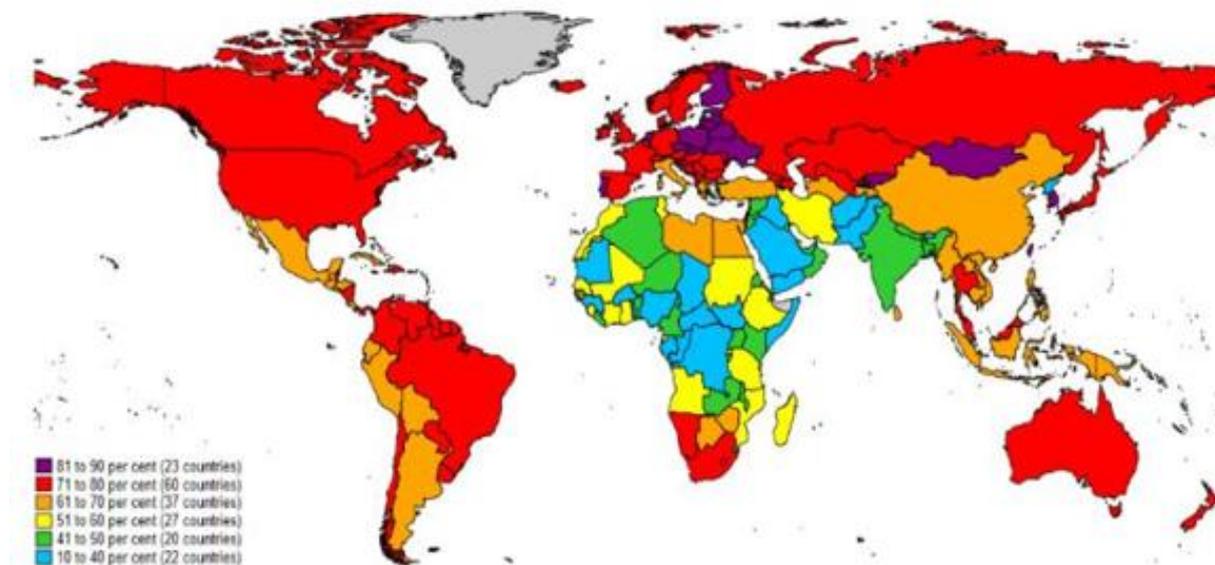
La COVID-19 a enfin perturbé les moyens de subsistance des femmes travaillant dans l'économie informelle, de nombreuses entreprises de ce secteur ayant été contraintes de fermer temporairement ou définitivement. Les femmes, très présentes parmi les travailleurs domestiques, ont été nombreuses à perdre leur emploi ou à voir leur temps de travail considérablement réduit et leur salaire baisser en conséquence.

Graphique 14. Pourcentage d'évolution d'emploi, par sexe, 2006-2021 et taux d'emploi 2021



Source: BIT (2021b).

Graphique 15. Part des femmes parmi l'ensemble des travailleurs employés dans le secteur de la santé et du travail social en 2020



Source: BIT (2020a).

L'emploi des femmes a été moins touché dans les pays qui ont pris des mesures pour éviter qu'elles ne perdent leur emploi et leur permettre de réintégrer un emploi le plus tôt possible (par des allocations de maintien dans l'emploi et de compensation des pertes de salaire dues à la réduction des heures de travail ou à la suspension du travail). Dans certains pays, des mesures spécifiques ont été mises en place pour soutenir les femmes: taux de subvention pour embauche plus élevés pour les femmes; soutien aux femmes entrepreneurs; garanties pour que les femmes bénéficient des programmes d'emplois publics; mesures pour soutenir les travailleurs de l'économie informelle, etc.

La COVID-19 a, par ailleurs, accru l'intensité du travail domestique dont la charge a continué à reposer principalement sur les femmes. Les recherches sur l'impact de la COVID-19 sur le travail de soins non rémunéré ont systématiquement montré que le poids de l'augmentation du nombre d'heures était concentré sur les femmes et les filles, aggravant ou maintenant les inégalités existantes. Selon les enquêtes d'ONU Femmes dans 47 pays, 56 pour cent des femmes et 51 pour cent des hommes ont déclaré avoir connu une augmentation du temps consacré au travail de soins non rémunéré. De la même façon, 33 pour cent des femmes contre 26 pour cent des hommes ont augmenté le temps qu'elles consacraient aux activités liées aux soins non rémunérés (ONU Femmes, 2019). La réduction de l'offre d'accueil formel (fermetures des écoles et structures d'accueil du jeune enfant) et de la possibilité d'aide informelle (grands-parents, réseau familial) ont en effet entraîné une hausse du temps passé par les parents à la garde et à l'éducation de leurs enfants. Les parents isolés ont dû relever un triple défi: combiner le travail, les soins et l'enseignement à domicile avec un soutien financier et familial limité (Dugarova, 2021).

Les signalements de violence domestique ont enfin considérablement augmenté pendant la crise du fait du confinement et de l'isolement social que la crise a généré. Des campagnes de communication ont été lancées dans plusieurs pays d'Amérique latine afin de promouvoir des

comportements non violents au sein de la famille pendant la période de confinement (Hiltunen et Leprince, 2021).

3. Les inégalités de genre en matière d'accès à la protection sociale

Plus de la moitié de la population mondiale n'est couverte par aucun type de régime de protection sociale, et moins de 30 pour cent bénéficie d'une protection sociale complète. Les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes, avec des taux de couverture plus faibles et des niveaux de prestations inférieurs. Les écarts entre les sexes en matière d'accès à la protection sociale varient toutefois selon les régions et les pays en fonction des caractéristiques du marché du travail et de celles des systèmes de protection sociale.

Dans de nombreux pays, les régimes de protection sociale ont été conçus sur un modèle basé sur l'emploi formel et le faible taux de participation des femmes dans le marché de travail, ce qui limite leurs chances d'avoir une protection sociale: elles sont sous-représentées sur le marché du travail, y sont moins payées que les hommes et ont donc des cotisations et des prestations plus faibles que ceux-ci; elles sont en outre surreprésentées dans l'emploi informel, ce qui les exclut de la plupart des régimes fondés sur les cotisations; elles assument la responsabilité principale des tâches de soins au sein des ménages, ce qui les amène à interrompre plus fréquemment leur carrière, à travailler moins longtemps et à accepter un travail plus précaire pour pouvoir combiner un travail rémunéré sur le marché du travail et un travail non rémunéré à la maison.

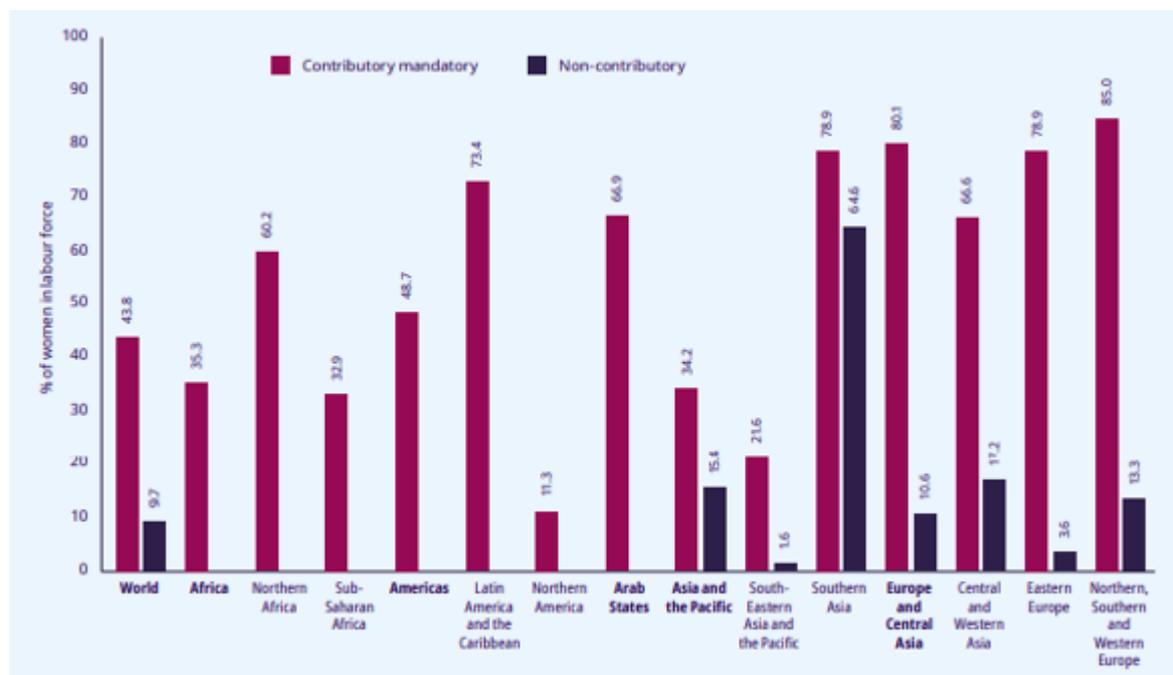
La couverture des régimes de protection sociale contributifs pour les femmes est particulièrement faible en ce qui concerne les pensions de vieillesse, les allocations de chômage ou la protection de la maternité. Les écarts entre les sexes en matière de protection sociale tendent à être particulièrement importants après l'âge de la retraite.

3.1 L'accès à la protection maternité

Une grande majorité de femmes ne bénéficie pas, dans le monde, de la protection de la maternité. 53,5 pour cent seulement des femmes sont ainsi couvertes en 2020 par la loi dans le cadre de régimes contributifs obligatoires ou non contributifs. Les chiffres varient considérablement d'une région à l'autre. Les régions d'Amérique du Nord, Afrique sub-saharienne et Asie du Sud-Est et Pacifique ont les taux les plus bas (graphique 16).

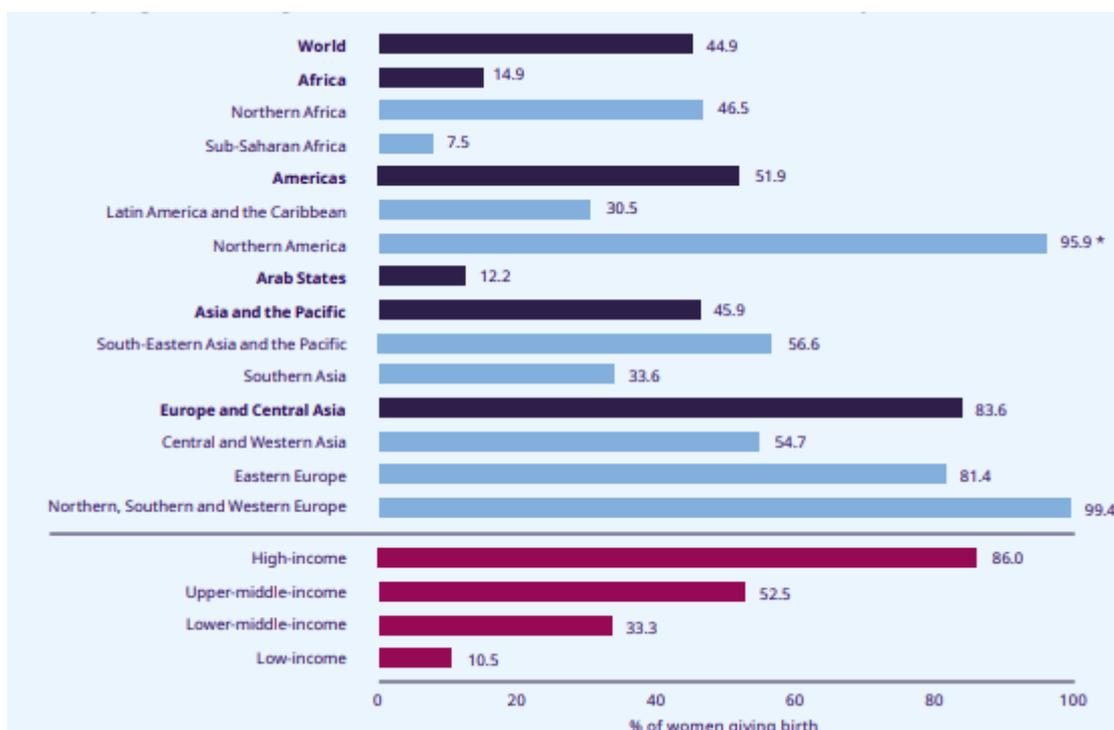
Pour ce qui concerne la couverture effective, elle est seulement de 44,9 pour cent au niveau mondial. L'Afrique et les Etats arabes ont les taux les plus bas. Cela signifie, dans ces régions, un manque de sécurité de revenu en fin de grossesse et après la naissance pour un nombre important de femmes, qui oblige nombre d'entre elles, surtout celles qui évoluent dans le secteur informel, à continuer de travailler en fin de grossesse ou à retourner au travail prématurément, ce qui représente des risques considérables pour leur santé et celle de leurs enfants (graphique 17).

Graphique 816. Couverture légale de la protection de la maternité: Pourcentage de femmes de la population active âgée de 15 ans et plus couvertes par des prestations de maternité en espèces, par région, sous-région et type de régime, 2020 ou dernière année disponible



Source: BIT (2021c).

Graphique 17. Couverture effective de la protection de la maternité: Pourcentage de femmes qui accouchent et reçoivent des prestations de maternité en espèces, par région, sous-région et niveau de revenu, 2020 ou dernière année disponible



Source: BIT (2021c).

L'insuffisance de couverture de la protection maternité s'explique en grande partie par la prévalence de l'emploi informel et l'absence de mécanismes appropriés pour couvrir les femmes hors du marché de l'emploi formel.

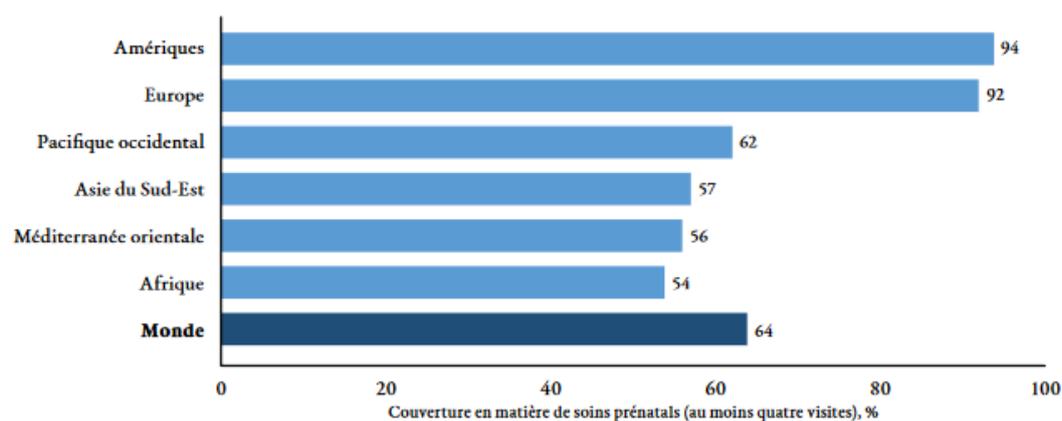
Sur les 183 pays pour lesquels des données étaient disponibles dans les profils nationaux de l'AISS, 174 prévoient des prestations des prestations périodiques de maternité en espèces. Parmi ceux-ci, 59 pays offrent au moins 14 semaines de congé de maternité rémunéré, répondant ainsi aux normes de la convention n° 183 et 42 pays offrent des prestations pendant 18 semaines ou plus, comme le conseille dans la Recommandation n° 191. Dans 42 pays, la durée du congé de maternité payé est de 12 à 13 semaines, ce qui correspond à la norme minimale énoncée dans la convention n° 102. Dans 31 pays, le congé de maternité avec prestations en espèces est inférieur à moins de 12 semaines (BIT, 2021c).

3.2 La prise en charge des dépenses de santé prénatales et maternelles¹⁵

Malgré des avancées significatives lors des dernières décennies, l'accès effectif aux soins prénataux est encore loin d'être universel dans de nombreuses régions du monde. L'accès est corrélé au taux de couverture de la population par une protection de la santé. La couverture est de 64 pour cent en moyenne dans le monde mais inférieure à 60 pour cent en Afrique, Méditerranée orientale et Asie du Sud-Est (graphique 18).

Pour ce qui est de l'accès aux soins de santé maternelle, des inégalités importantes subsistent entre les zones urbaines et les zones rurales et entre les groupes les plus riches et les plus pauvres de la population (Nawal et al., 2013) (graphique 19).

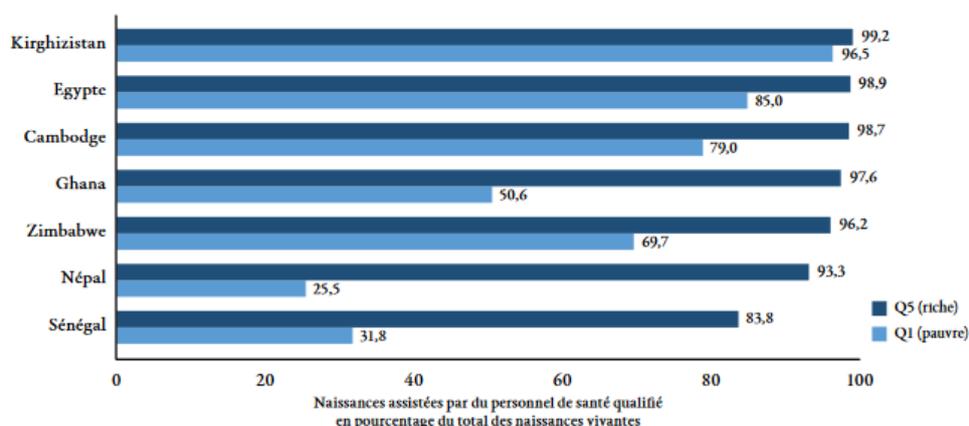
Graphique 918. Couverture en matière de soins prénataux par région (en pour cent de naissances vivantes), dernières années disponibles



Source: OIT (2017a)

¹⁵ Ces points seront à analyser en lien avec la Commission technique de l'AISS en charge des questions de santé et d'assurance maladie

Graphique 10. Inégalités en matière d'accès aux services de soins de santé maternelle selon le quintile de richesse, sélection de pays, dernières données disponibles (en pour cent)



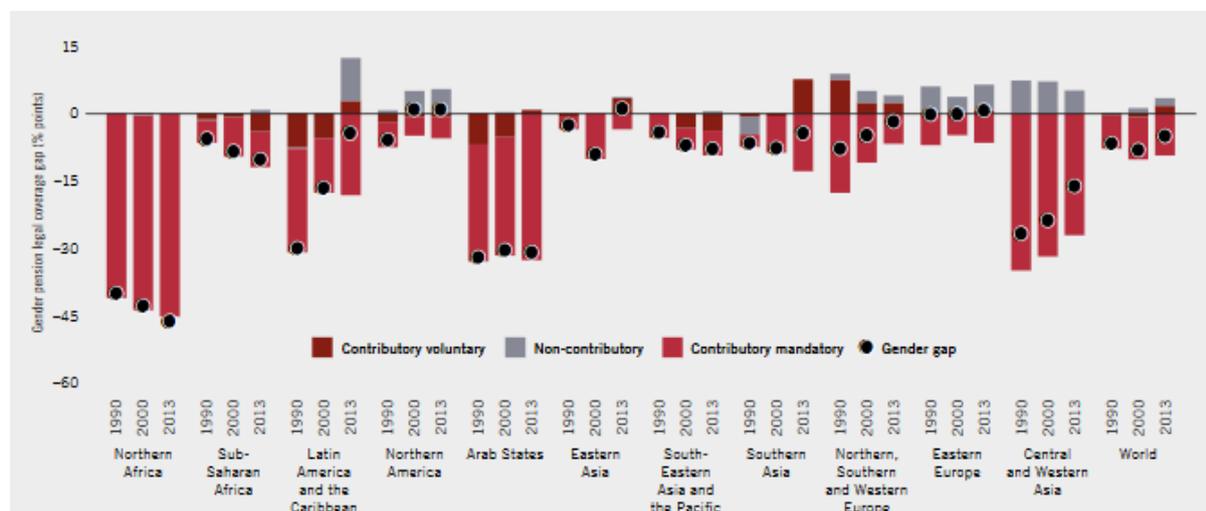
Source: OIT (2017a).

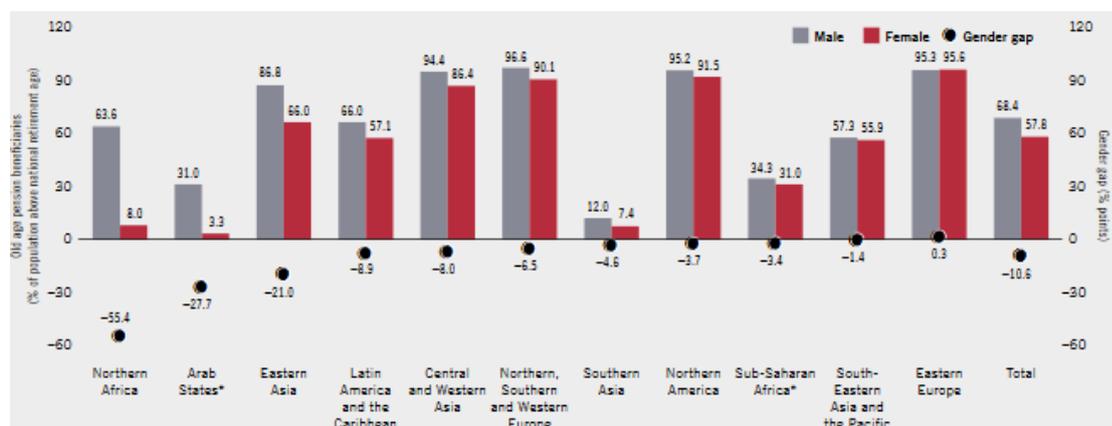
3.3 L'accès à la protection sociale des personnes âgées

Les femmes sont moins bien couvertes que les hommes par les régimes de retraite, à commencer par les régimes contributifs. Ainsi, dans le monde, seuls 26,4 pour cent des femmes en âge de travailler sont couvertes par une protection vieillesse contributive, contre 31,5 pour cent de la population totale en âge de travailler. Cela entraîne un écart global de couverture légale de protection sociale entre les sexes une fois la couverture par les régimes non contributifs et volontaires pris en compte. Les écarts en la matière sont très importants dans certaines régions: Afrique du Nord, États arabes, Asie centrale et de l'Ouest (graphique 20).

Ces écarts de couverture entraînent des écarts entre les sexes en matière de niveaux de prestations extrêmement élevés dans certains pays. Au niveau mondial, près de 65 pour cent des personnes ayant dépassé l'âge de la retraite et ne bénéficiant pas d'une pension régulière sont des femmes. Les femmes sont donc beaucoup plus exposées à la pauvreté que les hommes dans cette tranche d'âge, y compris dans l'Union européenne, où 20,6 pour cent des femmes de plus de 65 ans sont exposées au risque de pauvreté, contre 15,0 pour cent des hommes (graphique 21).

Graphique 20. Écart de genre dans le taux de couverture légale pour ce qui concerne le régime des pensions et survivants



Graphique 11. *Ecart de genre dans le nombre de bénéficiaires de pensions: proportion de femmes et hommes à l'âge de la retraite et percevant une pension de retraite et inégalités de genre*

Source: BIT (2017c).

3.4 L'accès aux dispositifs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

Au niveau mondial, de nombreux parents ont du mal à concilier leurs responsabilités en matière de garde d'enfants et d'emploi rémunéré et les femmes supportent une partie disproportionnée de cette charge de conciliation. Dans beaucoup de pays, les politiques favorables à la conciliation (congé parental rémunéré, services de garde d'enfants accessibles, abordables et de bonne qualité), sont en effet récentes et peu développées.

Des études menées principalement dans les pays à revenu élevé montrent que les congés parentaux, rémunérés et de durée moyenne, favorisent la participation au marché du travail des femmes et leur autonomisation économique. En revanche, les congés parentaux trop longs et essentiellement fléchés sur les mères peuvent avoir des effets négatifs en termes d'égalité des genres en pénalisant leur carrière ou en retardant leur retour sur le marché du travail.

La configuration la plus commune est, dans la plupart des régions, celle d'un congé ouvert seulement aux mères et lorsque le congé parental est ouvert aux deux, les pères sont peu incités à partager le congé. Bien plus, même dans les pays où il existe un droit légal au congé parental, tous les adultes n'y ont pas accès, soit qu'ils travaillent dans le secteur informel, soit que la législation contienne des conditions d'admissibilité telles que des exigences de cotisation minimale qui désavantagent les femmes ayant des antécédents de travail intermittent et celles qui sont employées à temps partiel.

Il n'existe pas, dans la plupart des régions, de congé de paternité rémunéré ou alors un congé d'une durée inférieure à deux semaines. Le droit est plus généreux en Europe avec des dispositifs de congés réservés de plus de deux semaines ou des dispositifs de quota pour les pères.

Enfin, les dispositifs de congés pour enfants malades ou pour aidants sont encore rares, à part en Europe.

Le travail de garde d'enfants est en conséquence effectué principalement par les femmes. En 2018, 606 millions de femmes en âge de travailler se considéraient comme indisponibles pour l'emploi ou ne cherchant pas d'emploi en raison du travail de soins non rémunéré, contre seulement 41 millions d'hommes selon l'UNICEF (Gromada, Richardson et Rees, 2020). Ce déséquilibre a des conséquences majeures sur les possibilités d'emploi et de revenu des femmes.

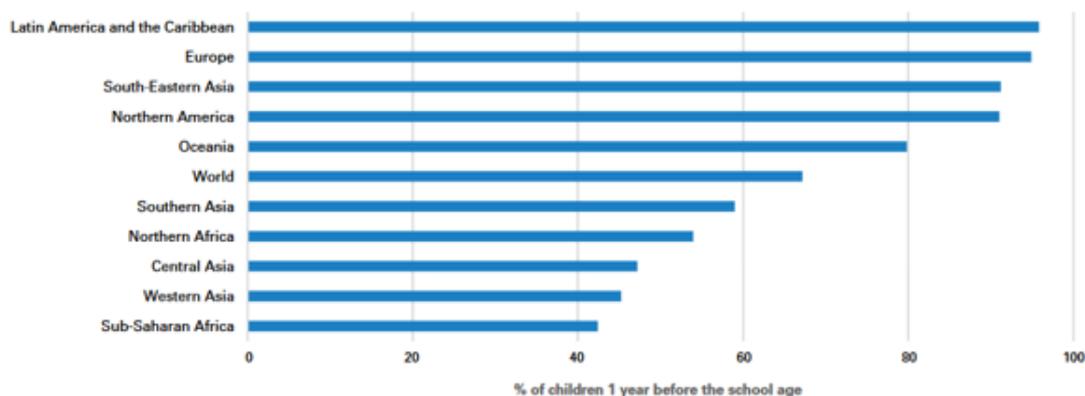
Les pays les plus riches n'échappent pas à ce constat, les services de garde du jeune enfant (moins de 3 ans) abordables et de qualité y étant encore insuffisamment développés (Gromada, Richardson et Rees, 2020).

Au niveau mondial, la Banque mondiale a récemment estimé à plus de 40 pour cent le pourcentage des enfants en âge de fréquenter l'école primaire – soit près de 350 millions – ayant besoin de services de garde d'enfants mais n'y ayant pas accès. Ce constat touche de façon disproportionnée les familles des pays à revenu faible et à revenu intermédiaire inférieur, où la probabilité d'accès à des services de garde ou d'éducation préscolaire est particulièrement faible (Banque mondiale, 2021). La couverture par un mode d'accueil et d'éducation un an avant l'âge scolaire est en revanche élevée en Amérique latine et Caraïbes, en Europe, en Asie du Sud-Est, en Amérique du Nord et en Océanie mais elle reste faible dans le reste des régions et notamment en Afrique sub-saharienne, en Asie de l'Ouest et centrale (où elle est inférieure à 50 pour cent) (graphique 22).

À l'échelle mondiale, le taux brut de fréquentation des services d'éducation et de protection de la petite enfance, à l'intention des enfants de moins de 3 ans, n'était que de 18,3 pour cent en 2015.

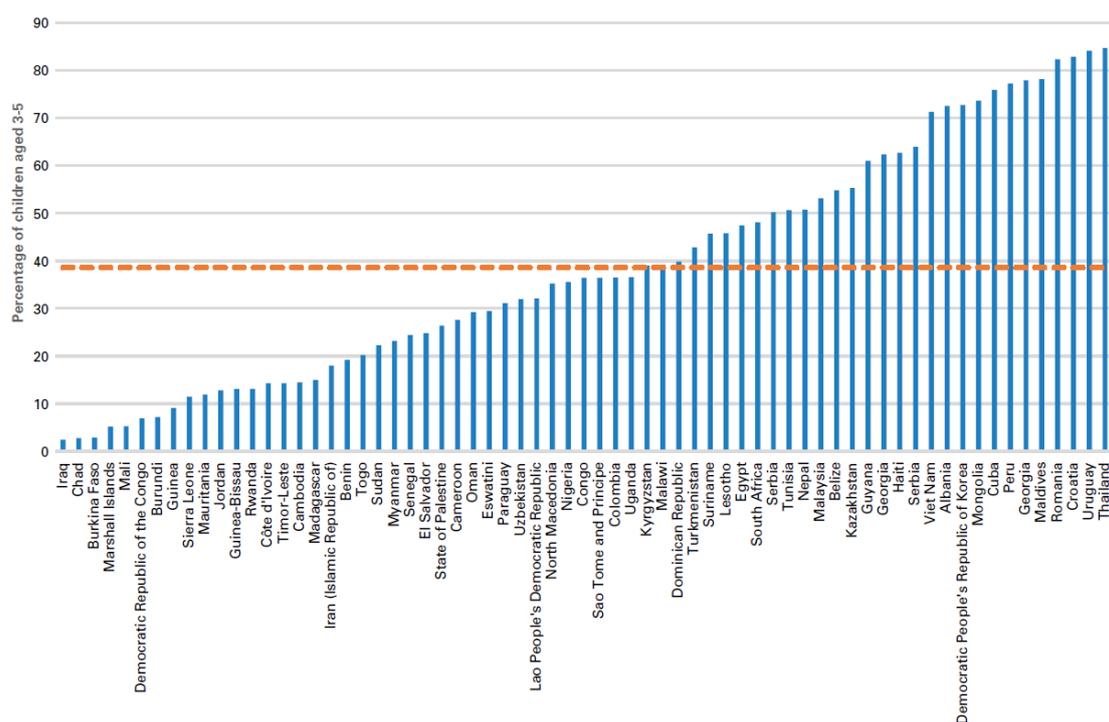
S'agissant des enfants de 3 à 5 ans, le pourcentage d'enfants accueillis dans un mode d'accueil préscolaire atteignait tout juste 57,0 pour cent à l'école préélémentaire (UNESCO, 2016 et 2020). CE pourcentage restait extrêmement faible dans un certain nombre de pays, et notamment dans les pays d'Afrique sub-saharienne, ce qui s'explique en partie par le rôle des systèmes familiaux et communautaires de prise en charge des enfants et personnes âgées dans ces pays (graphique 23).

Graphique 22. Couverture par un mode d'accueil et d'éducation un an avant l'âge scolaire en 2018, par région



Source: UNSTATS, accessed 5 May 2020.

Source: Gromada, Richardson et Rees (2020).

Graphique 12. Pourcentage d'enfants entre 3 et 5 ans accueillis dans un mode d'accueil préscolaire

Source: Gromada, Richardson et Rees (2020).

De même, les services de soins de longue durée sont pratiquement inexistants dans la plupart des pays d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie, et ce n'est que dans un petit nombre de pays à revenu élevé que l'État joue un rôle moteur en finançant ces services, ce qui étend leur portée.

4. L'apport d'une meilleure égalité des genres pour la protection sociale

4.1. Pour le financement de la protection sociale

4.1.1. À court terme: une hausse des recettes provenant des cotisations et des recettes fiscales grâce à une augmentation du travail déclaré des femmes

L'égalité des genres est une condition, via une plus grande participation des femmes au marché du travail, pour un développement plus durable et une croissance économique plus forte et, partant d'une plus grande soutenabilité des systèmes de protection sociale. La réduction progressive de l'écart de niveau de d'études entre les sexes, voire son inversion, dans les dernières décennies dans la plupart des pays, a fait que les femmes qui arrivent aujourd'hui sur le marché du travail ont un niveau de qualification comparable, et souvent supérieur, à celui de leurs homologues masculins. Dans ce contexte, ne pas intégrer les femmes dans l'emploi s'accompagne d'un coût pour la collectivité, celui de la perte de l'investissement en capital humain que représentent les années de formation en direction de ces dernières. Ce coût est majoré par le fait que, dans de très nombreux pays, le vieillissement de la population, et celui de la population active en particulier, et la fin du dividende démographique, rend encore plus précieuses les possibles ressources pour le marché du travail.

Les grandes institutions internationales ont essayé de chiffrer ce gain économique. Une étude de 2015 de McKinsey Global Institute estime ainsi que si tous les pays du monde harmonisaient l'intégration des femmes, le PIB mondial pourrait croître de 11 pour cent avant 2025. Dans le scénario d'une égalité parfaite, cet accroissement pourrait même atteindre 26 pour cent. Des indicateurs ont été élaborés en conséquence pour mesurer les freins à l'inclusion économique des femmes (indicateur du Third Billion Index; indicateur de la Banque mondiale sur l'inclusion économique des femmes), dans les différents pays.

Les systèmes de protection sociale et les systèmes de politiques familiales ont vocation à recueillir les fruits de ce gain économique sous l'effet de moindres dépenses (du fait d'une moindre pauvreté des femmes et des enfants, liée à leur activité professionnelle); de davantage de recettes (davantage de cotisations liées au travail); et donc d'un meilleur équilibre financier.

4.1.2. À long terme: un meilleur équilibre démographique grâce à des mesures facilitant conciliation vie professionnelle et vie familiale, favorisant le financement des retraites et de la dépendance notamment

On constate dans les pays les plus favorables à l'égalité des genres une situation en termes de taux de natalité plus favorable. Deux effets se conjuguent en ce sens: celui des mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle qui sont au premier plan des dispositifs favorables à l'égalité des genres; celui de la croissance économique qui est générée par une plus forte participation des femmes au marché du travail. Un grand changement est intervenu de ce point de vue en une quarantaine d'années. Jusqu'au tournant des années 1980, les pays qui présentaient de faibles taux d'emploi féminin affichaient la fécondité la plus forte. Depuis, la tendance s'est inversée. Les femmes ont plus d'enfants dans les pays où leur taux d'emploi est élevé car on y est plus attentif à la conciliation des vies familiale et professionnelle. Elles ont un plus grand sentiment de sécurité de l'emploi. Et le fait d'avoir deux salaires confère au ménage des revenus plus élevés, ce qui permet d'accueillir plus facilement un enfant d'un point de vue matériel. Les aides à la conciliation ont même un impact plus important que les aides monétaires aux familles sur les taux de pauvreté (Thévenon, 2014; Thévenon et Gauthier, 2010).

Ces meilleures conditions démographiques sont de nature à assurer à terme un meilleur financement de la protection sociale et de moindres dépenses. D'un côté, le vieillissement démographique (marqué par la part des plus de 60 ou 65 ans dans la population) affecte la plupart des postes de la protection sociale: les dépenses de retraites en premier lieu; les dépenses de santé et de dépendance également, même si de manière moins massive. De l'autre côté, les enfants nés aujourd'hui seront les travailleurs de demain, qui cotiseront pour les systèmes de protection et permettront d'assurer un équilibre financier au modèle social.

4.2. Pour la réduction des dépenses

Une meilleure égalité des genres est porteuse d'une réduction des dépenses de protection sociale et d'aide sociale.

4.2.1. Égalité des genres et réduction de la pauvreté et des dépenses d'aide sociale

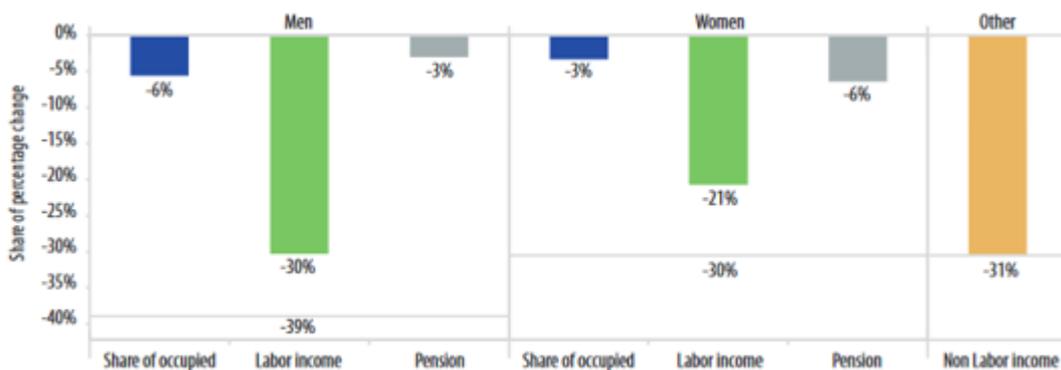
Une meilleure égalité des genres sur le marché du travail, qui se traduit par une plus grande participation des femmes au marché du travail et une plus grande égalité salariale, est un facteur de réduction de la pauvreté.

Ainsi, en Amérique latine par exemple, l'augmentation des revenus du travail a été le principal facteur de réduction de l'extrême pauvreté sur la période 2000-2010, bien que la région ait développé les programmes de protection sociale et d'autres sources de revenus. Les femmes ont participé, par leurs revenus du travail, à la diminution de la pauvreté presque à la même hauteur que les hommes (respectivement 30 et 39 pour cent). L'ensemble a contribué à réduire de 69 pour cent l'extrême pauvreté (graphique 24).

Les revenus tirés par les femmes du marché du travail ont été, par ailleurs, dans cette région et sur la même période, d'un apport particulièrement important (19 pour cent) pour réduire la sévérité de la pauvreté (graphique 25).

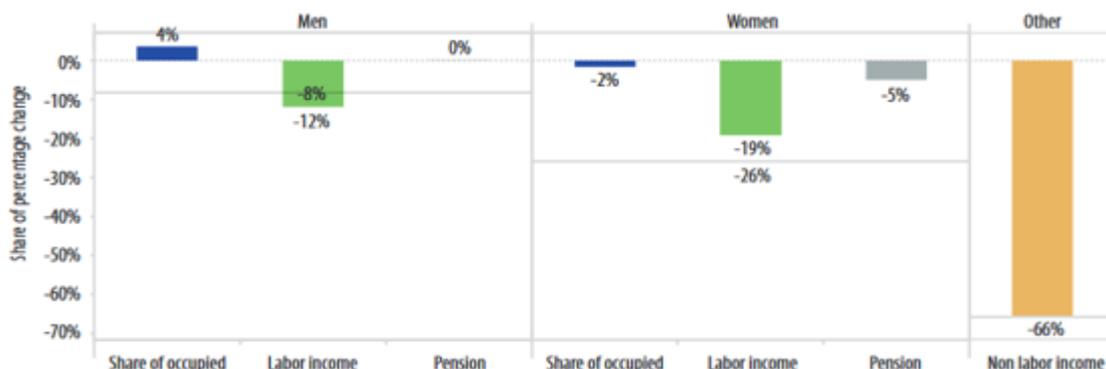
Ces revenus tirés du marché du travail par les femmes viennent alimenter les revenus du ménage, permettant de diminuer le nombre de personnes vivant dans la pauvreté ou dépendant de filets de sécurité sociale. Ces derniers couvrent 2,5 milliards de personnes dans le monde et représentent 2,2 pour cent du PIB en Europe et Asie centrale; 1,5 pour cent en Afrique subsaharienne; 2,2 pour cent du PIB en Europe et Asie centrale; 1,5 pour cent Amérique latine et Caraïbes; 1,1 pour cent en Asie de l'Est et Pacifique; 1 pour cent en Moyen-Orient et Afrique du Nord; 0,9 pour cent en Asie du Sud (Banque mondiale, 2018).

Graphique 24. Les revenus des femmes ont contribué à hauteur de 30 pour cent à réduire l'extrême pauvreté (2000-2010)



Source: Banque mondiale (2012).

Graphique 25. Les revenus des femmes ainsi que les transferts ont été particulièrement efficaces pour réduire la sévérité de la pauvreté



Source: Banque mondiale (2012).

4.2.2. Accès aux soins pour les femmes et les enfants et réduction de la pauvreté

Il existe une inégalité de genre, constatée par l’OMS, dans l’accès à la santé mais qui est, contrairement à ce qui est observé sur d’autres thématiques, en faveur des femmes. C’est d’ailleurs ce qui explique la différence d’espérance de vie constatée entre les femmes et les hommes qui est de 4,4 ans à l’échelle planétaire (respectivement 74,2 et 69,8 ans) (OMS, 2019). Les femmes vivent donc plus longtemps que les hommes dans le monde entier, et comme le souligne l’OMS: «Les statistiques sanitaires mondiales 2019 – ventilées par sexe pour la première fois – expliquent ce constat».

Pour autant, l’accès aux soins n’est pas égalitaire dans le monde, et «l’écart d’espérance de vie entre les hommes et les femmes est le plus faible lorsque les femmes n’ont pas accès aux services de santé» (OMS, 2019).

4.2.3. Pour une meilleure adhésion aux valeurs de la protection sociale et notamment de la sécurité sociale par l’ensemble des habitants

La sécurité sociale a une vocation universaliste, celle d’assurer une «égalité d’accès aux moyens de subsistance et d’émancipation» (Mazauric, 2018). Il y a donc un paradoxe lorsque sa mise en œuvre fait apparaître des inégalités de genre.

Les femmes adhèrent dans leur grande majorité aux valeurs de la sécurité sociale. Elles sont ainsi, en France par exemple, plus nombreuses que les hommes à souhaiter que davantage de moyens y soient consacrés (Papuchon, 2016).

5. Les mesures de protection sociale favorables à l’égalité des genres

5.1. L’enjeu de l’universalisation et de l’individualisation des droits

5.1.1. Distinguer les systèmes de protection sociale familialisés et individualisés

Dès les années quatre-vingt-dix, Sainsbury (1994) a fait apparaître quatre modèles d’accès aux droits sociaux pour les femmes:

- l’entretien de la famille qui accorde aux femmes un droit dérivé;
- la prise en charge au sein de la famille de l’éducation des enfants et du soin aux personnes dépendantes;
- l’emploi qui accorde des droits directs;
- la citoyenneté qui accorde des droits universels.

Autour de deux idéaux-types, l’auteur établit une typologie permettant de distinguer les systèmes de protection sociale «familialisés» de ceux qui sont «individualisés».

▪ Les systèmes familialisés

Les systèmes familialisés se fondent sur une différenciation des genres très marquée. Fondés sur une complémentarité des activités au sein du ménage, l’homme est considéré comme «le chef de famille», et le pourvoyeur économique du ménage. *A contrario*, la responsabilité de l’éducation des enfants et des soins des personnes dépendantes incombe à la femme (Parsons,

1937). Le droit aux prestations est associé au statut de travailleur du chef de famille. Ce dernier en est le bénéficiaire. L'unité de prestations est le ménage, de même que l'unité de cotisation ou l'unité d'imposition. Le système fiscal repose sur l'imposition conjointe, avec déductions pour charges de famille. Le travail de soins est accompli dans la sphère privée sans rétribution autre que morale ou symbolique. Les femmes sont d'abord épouses et mères, ce qui les place dans une situation de dépendance vis-à-vis du «chef de famille».

- Les systèmes individualisés

Dans ces systèmes, chaque conjoint contribue aux ressources collectives sur une base égalitaire. Chacun participe aux revenus financiers du ménage par son activité professionnelle et le droit aux allocations est individualisé. Le bénéficiaire de prestations est l'individu, adulte ou enfant. L'imposition est séparée et les déductions fiscales sont réparties également. Dans ces systèmes, l'emploi est encouragé pour les deux sexes et la politique de l'emploi est orientée vers les hommes et les femmes sans distinction. La frontière entre public et privé est plus mouvante et beaucoup de tâches de soins sont prises en charge par la collectivité, sous la forme de services publics.

5.1.2. Les limites des systèmes familialisés

En Europe et en Amérique latine, où ils ont souvent été mis en place (Lautier, 2012), les systèmes bismarckiens de protection sociale ont étroitement lié travail et statut familial. Dans ces systèmes familialisés, l'attribution des droits se fait au niveau du foyer ou ménage: un assuré social constitue des droits non seulement pour lui-même, mais aussi pour son conjoint et ses enfants. L'activité féminine y est jugée, sinon non souhaitable, du moins non nécessaire, l'activité professionnelle masculine étant suffisante pour constituer des droits sociaux au profit de l'ensemble du foyer. *A contrario*, dans les systèmes individualisés, chaque citoyen majeur constitue des droits pour lui-même et il n'y a donc pas, de facto, de désincitation à l'activité des femmes.

Cette dichotomie entre système de protection sociale familialisée ou individualisée n'est pas sans incidence sur le marché de l'emploi. En effet, dans les systèmes de protection sociale familialisée, les femmes sont mobilisées au sein du ménage, et par conséquent limitent leur disponibilité pour l'activité professionnelle. Lanquetin (2003) parvient à la conclusion «que le maintien des inégalités à l'égard des femmes, dans les rapports de travail ainsi que dans l'accès au marché du travail, s'explique aussi par l'existence d'un modèle de protection sociale «familialisé» qui autorise, voire légitime, les emplois précaires et à temps partiel qui sont majoritairement le lot des femmes».

5.1.3. La tendance à l'universalisation et à l'individualisation

Il est possible de classer les pays en fonction de degré d'individualisation de leur système de protection sociale. Ainsi, Jane Lewis (1992 et 1993) distingue: le Royaume-Uni, l'Irlande et l'Allemagne qui apparaissent comme des pays au sein desquels le modèle du soutien de famille masculin est fort; les pays nordiques (Suède et Danemark notamment) qui peuvent être considérés comme des pays où le modèle du soutien de famille est faible; la Belgique et la France occupant une position intermédiaire (Sainsbury, 1994).

Même dans les systèmes européens historiquement familialisés, des avancées sont en cours pour aller dans le sens de droits individuels et universels. En Europe de l'Ouest, Euzéby identifie plusieurs mouvements. Constitués à la fin de la guerre, les régimes de protection

sociale sont de type bismarckiens, fondés sur le salariat stable et la famille traditionnelle – associé par conséquent à une «familialisation» des droits. Modèle qui peu à peu s'est avéré inadapté à l'évolution socio-économique (flexibilisation du marché du travail, vieillissement de la population, etc.). Ces systèmes se sont mixés en se déconnectant du marché du travail, le financement reposant de plus en plus sur l'impôt et de moins en moins sur les cotisations sociales. Progressivement, les modèles d'Europe de l'Ouest se rapprochent de ceux d'Europe du Nord. De manière conceptuelle, selon l'auteur les prestations doivent être versées en référence au travail et non à l'emploi, c'est-à-dire intégrer le cycle de vie et prendre en compte la formation voire le travail domestique. Parallèlement, une universalisation est à l'œuvre en particulier en matière de couverture maladie et famille. Comme l'auteur l'évoque, cela touche également les prestations familiales «le même processus d'universalisation en Allemagne, par exemple, où toutes les familles, quels que soient leurs revenus et le nombre d'enfants, sont éligibles aux prestations familiales (*Kindergeld*)» (Euzéby, 2018).

5.2. La lutte contre le travail informel

D'une manière générale, la lutte contre le travail informel revêt, pour la protection sociale, un enjeu particulièrement important. La plupart des travailleurs qui relèvent de ce secteur ne bénéficient pas d'une protection suffisante face aux différents risques auxquels ils sont exposés. Sa persistance réduit en outre les rentrées fiscales et la capacité de l'Etat à concevoir et mettre en place des systèmes de sécurité sociale reposant sur l'impôt et la contribution (Jütting et de Laiglesia, 2009). Cette lutte revêt également un enjeu particulier dans la perspective d'une individualisation des droits sociaux. Il s'agit de générer pour les femmes des ressources propres à court terme, mais également de générer à plus long terme des droits sociaux.

Afin de favoriser l'inclusion des travailleurs vers l'économie formelle, certains pays ont étendu la couverture d'assurance sociale contributive, comme la protection de santé, les pensions, la protection de la maternité ou l'aide au chômage. Un large éventail d'instruments a été utilisé pour encourager la formalisation et assouplir les critères d'éligibilité aux assurances contributives: niveaux de cotisation réduits pour les petites entreprises sur une base temporaire, mécanismes spéciaux simplifiés pour certaines catégories de travailleurs, déductions fiscales pour favoriser le paiement des cotisations, allègements fiscaux et modalités favorables de paiement.

Une étape cruciale a été franchie afin d'étendre l'assurance sociale au secteur de l'économie informelle par une combinaison de mesures d'application et de simplification visant l'extension des droits sociaux et du travail aux travailleurs domestiques: Afrique du Sud, Argentine, Brésil, Équateur et Uruguay. Des mouvements semblables ont été engagé par:

- l'inclusion des travailleurs indépendants dans les régimes d'assurance sociale, comme cela a été le cas en Algérie;
- la mise en place de mécanismes simplifiés d'enregistrement, d'imposition et de paiement des cotisations sociales (Argentine, Pérou et Uruguay);
- l'adaptation des modalités de calcul et de paiement des cotisations aux caractéristiques des travailleurs et des employeurs (par exemple, la saisonnalité) au Brésil, au Cabo Verde et au Ghana);
- l'exploitation des technologies numériques et mobiles pour faciliter l'accès à la protection sociale en Türkiye et en Ouganda);
- l'accès à la protection sociale (Türkiye, Ouganda, Uruguay);

- l'extension de l'accès aux pensions par des régimes existants ou nouveaux adaptés aux besoins des travailleurs indépendants (Brésil et Cabo Verde).

Un autre schéma est observé au Ghana, aux Philippines et au Rwanda, il consiste à mettre en place d'un système national d'assurance maladie visant à fournir un accès universel aux soins de santé grâce à des paiements de cotisations adaptés combinés à un financement par l'État. D'autres pays, comme la Thaïlande, ont suivi un chemin différent par une couverture sanitaire universelle fournissant des services de soins de santé gratuits financés par l'impôt général. Ces stratégies, bien que différentes, conduisent à une augmentation spectaculaire de la couverture.

L'exemple des assistants maternels en France est de ce point de vue intéressant. Le réseau des CAF verse depuis 1990 une prestation aux parents qui emploient un assistant maternel (c'est-à-dire un professionnel formé et habilité pour accueillir plusieurs enfants à son domicile). Cette prestation vise à rendre l'emploi de ces professionnels financièrement accessible pour les familles. Dans un même temps, les CAF prennent à leur charge les cotisations sociales des assistants maternels. Cela permet non seulement à ces femmes d'accéder à un emploi formel et de se constituer des droits sociaux.

Ces exemples qui n'ont pas vocation à être exhaustifs, sous-tendent que l'extension de l'assurance sociale s'est inscrite dans un ensemble plus large de mesures visant à promouvoir la transition vers l'économie formelle.

Comme le fait remarquer le rapport de l'OCDE, une autre approche consiste à étendre la protection sociale par le versement de prestations en espèces financées par l'impôt. Ce procédé ne sera pas détaillé ici, même s'il convient de souligner que ces transferts en espèces sont de plus en plus populaires et se répandent sur l'ensemble du globe.

Il convient de préciser que ces mesures s'adressent à l'ensemble des personnes s'inscrivant dans l'économie informelle: aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Pour autant, ces mesures sont de nature à amoindrir les inégalités d'accès à la protection sociale dont peuvent souffrir les femmes.

5.3. Le développement de solutions d'accueil pour les enfants et personnes dépendantes, de qualité et accessibles à tous

Pour ce qui concerne les modes d'accueil du jeune enfant, l'existence d'une offre suffisante, accessible et de qualité, permet de rendre les parents disponibles pour l'emploi, et notamment les mères, qui sont les plus nombreuses à s'arrêter pour s'occuper de l'enfant après la naissance. C'est la mission de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des modes d'accueil. Il en résulte des conséquences positives sur l'égalité des genres.

De même, les services d'accueil pour les personnes âgées dépendantes permettent d'alléger la charge reposant sur les aidants, qui sont des femmes dans leur grande majorité, leur permettant d'être plus disponibles pour s'engager ou demeurer sur le marché du travail.

5.4. La promotion des métiers du care et leur soutien par les organismes de protection sociale

La formalisation de l'accueil du jeune enfant, son subventionnement par la puissance publique et sa professionnalisation sont un moyen, dans beaucoup de pays, de lutter contre le travail informel et de créer de l'emploi pour les femmes les moins diplômées et donc de favoriser leur retour à l'emploi après une naissance.

Investir dans l'économie du soin à autrui pour réaliser les objectifs de développement durable se traduirait par un total de 475 millions d'emplois d'ici à 2030, soit 117 millions de plus que sous l'hypothèse du statu quo, ou encore 269 millions de plus qu'en 2015. Ce scénario supposerait de doubler le niveau de l'investissement dans l'éducation, la santé et le travail social d'ici à 2030 (BIT, 2019).

5.5. Les congés familiaux et leur indemnisation (maternité, paternité, parentaux, pour enfant malade, pour aide à personne dépendante)

Les frontières entre les quatre types de congés que sont le congé maternité, le congé paternité, le congé parental et le congé pour enfants malades ne sont pas nécessairement étanches et peuvent tendre à s'estomper dans certains cas. Un congé maternité très long peut ainsi fonctionner de facto comme une forme de congé parental pour les mères; inversement certains pays ne disposent pas formellement de congé maternité, celui-ci ayant été fondu dans le cadre d'un congé parental plus large. Le congé parental peut aussi dans certains pays ne pas être limité aux enfants en bas âge, ce qui peut faire qu'il soit utilisé comme un congé pour enfant malade dans d'autres pays.

Ces congés dédiés aux parents ont des effets différenciés en termes d'égalité des genres et selon les caractéristiques des dispositifs.

Un premier élément de différenciation des effets de ces congés entre les hommes et les femmes tient au fait qu'ils sont largement pris par les femmes et que les hommes restent globalement encore peu concernés par ces congés, hormis par le congé paternité, souvent de courte durée.

Les pères sont, quelles que soient les régions du monde et y compris dans les pays développés, encore très peu nombreux à prendre les congés qui sont disponibles pour eux. Même lorsqu'ils sont conçus dans une perspective égalitaire, comme dans les pays du Nord de l'Europe, les congés parentaux restent marqués par un recours très majoritaire de la part des mères. L'introduction de congés réellement dédiés aux pères (réservés ou fléchés à travers des quotas ou périodes non transférables) est encore récente et les études sont encore trop peu nombreuses pour mesurer les effets de ces congés sur l'activité professionnelle des pères, leurs salaires et leurs carrières.

Les travaux montrent en tous cas que, pour que les pères y recourent, les congés doivent être bien rémunérés en proportion du salaire et leur être réservés, par exemple sous la forme d'une partie non transférable entre les parents. La flexibilité du système de congés (fractionnement, étalement, report) joue également de manière positive sur le recours.

En termes d'égalité des genres, on peut attendre de la prise des congés par les pères, une atténuation de la perception par les employeurs du risque maternité qui pesait jusque-là sur les seules femmes. La prise par les pères des congés pour s'occuper de leur enfant devrait aussi permettre aux mères de revenir plus rapidement sur le marché du travail et de limiter les effets potentiellement négatifs sur les salaires et la carrière. Les effets des congés pris par les pères peuvent aussi se mesurer sur le partage des activités domestiques et parentales et par une hausse plus ou moins durable de la participation des pères aux activités parentales.

Pour les mères, le recours aux congés parentaux dépend de l'attractivité de ces derniers en termes de salaire mais aussi d'autres éléments tels que le partage ou le non-partage des tâches domestiques au sein du couple, la disponibilité des modes de garde formels ou encore l'état du marché du travail.

Les effets sur l'emploi du congé disponible pour les mères (qui soit de maternité ou parental), sont ambivalents:

- Dès lors que le congé offre une garantie légale pour retrouver son emploi, il joue favorablement sur la reprise d'activité; c'est le cas pour le congé maternité: en son absence il y a un risque que les femmes concernées soient contraintes de se retirer durablement du marché du travail au moment de la naissance; il est en ceci favorable à l'égalité des genres.
- En revanche, un congé trop long peut compliquer la réinsertion des mères (perte de compétences et d'expérience) et avoir des effets négatifs sur le retour à l'emploi, en particulier pour les femmes peu qualifiées et dont les perspectives de carrières sont déjà faibles.

La durée optimale du congé varie selon les études. Pour la majorité d'entre elles, les effets négatifs du congé sur le retour à l'emploi interviendraient pour des durées supérieures à 2 années. Cependant, les effets négatifs de plus long terme sur la carrière et les salaires des femmes commenceraient pour des durées d'interruption d'activités plus courtes, à partir de 6 mois. Cet impact négatif et durable des interruptions d'activité et des congés sur le revenu du travail s'explique notamment par des perspectives d'évolution plus défavorables du salaire horaire (du fait de la perte d'expérience et de compétences perçue par l'employeur du fait de l'interruption), mais aussi par une perspective de baisse pérenne de la durée de temps de travail après le congé, par un effet de pérennisation du temps partiel. Le recours au temps partiel des femmes après l'arrivée d'un enfant marque en effet durablement les inégalités femmes-hommes en s'installant bien au-delà de la durée du congé parental et de la petite enfance avec des conséquences durables en termes d'évolution des salaires, de carrière et, in fine, des risques accrus sur le niveau de vie en cas de séparation.

Enfin, les congés ouverts pour l'aide à une personne dépendante, en offrant une garantie légale pour suspendre son contrat de travail avant de retrouver son emploi, jouent favorablement sur le maintien de l'emploi des femmes, qui sont très majoritaires dans cette situation d'aidant.

5.6. Les aides en cas de rupture familiale (en cas de décès d'un membre de la famille, en cas de séparation, en cas de monoparentalité)

Les ruptures familiales sont des moments de fragilité qui ont d'importantes répercussions (économiques avec un risque accru de pauvreté et extrême pauvreté; psychologiques).

Le soutien aux familles dans ces situations constitue un enjeu important pour les familles et les enfants pour éviter à ces familles de tomber dans la pauvreté ou l'extrême pauvreté.

Cela passe par l'organisation du transfert des droits à protection sociale vers le conjoint qui n'a pas de droit propre, en cas de décès notamment.

Cela peut passer par des aides générales à l'ensemble des familles ou ciblées sur celles en situation de pauvreté, comme les prestations familiales, les pensions inconditionnelles axées sur les enfants, ou encore les transferts monétaires conditionnels.

Cela peut passer aussi par l'organisation d'actions publiques en faveur du paiement et du recouvrement des pensions alimentaires en cas de séparation, qui va de la définition d'une obligation alimentaire, à l'aide à la fixation de la pension à verser et à l'aide au recouvrement de la pension.

Les cheffes de familles monoparentales doivent être également particulièrement accompagnées dans leur retour à l'emploi, étant le seul pourvoyeur de revenu du ménage. Le développement de modes d'accueil du jeune enfant et de services périscolaires est de ce point de vue très important.

Enfin, des aides peuvent être mises en place pour maintenir le lien parent après une séparation des parents ainsi que pour aider les parents en cas de décès d'un enfant (voir rapport de la CTPF sur l'accompagnement des ruptures familiales – nécessité, approches et impacts).

5.7. Les droits familiaux et conjugaux de retraite

Femmes et hommes sont loin d'être égaux devant la retraite. Malgré une participation accrue des femmes au marché du travail et une réduction des écarts de rémunération entre les sexes, les retraites féminines restent considérablement inférieures aux retraites masculines dans la plupart des pays.

Les disparités entre les sexes en matière de retraite résultent des inégalités plus généralisées touchant les femmes tout au long de leur vie. Pendant leur vie active, elles participent moins au marché du travail, ont des salaires plus bas et interrompent leur carrière plus souvent que les hommes pour s'occuper de personnes à charge. Elles sont surreprésentées dans les emplois précaires et le secteur informel. Les régimes de retraite basés sur les cotisations produisent des désavantages pour les femmes à la retraite. Elles ont souvent moins contribué, tant en termes de montant que de fréquence que les hommes. Ces différents facteurs réduisent le montant de la pension des femmes et créent des inégalités à leur égard au niveau des droits à la retraite. En outre, les systèmes de retraite échouent à produire, pour les femmes, des résultats égaux à ceux des hommes (ONU femmes, 2019).

Différents régimes de retraite privilégient la vie et les tendances de l'emploi des hommes à divers degrés, ce qui montre l'importance de la conception des régimes de retraite pour pallier les inégalités préexistantes plutôt que de les reproduire. Certaines caractéristiques particulières de la conception du système de retraite peuvent accroître ou mitiger leur impact (ONU femmes, 2019).

La politique des retraites peut faire appel à des dispositifs correcteurs des écarts de ressources entre les sexes aux âges élevés. Ces dispositifs complètent les retraites de droit direct par des droits familiaux (liés au nombre d'enfants) ou par des droits conjugaux (pensions de réversion liées au statut marital). Il convient de noter que la mise en place de ces dispositifs peut répondre à différents objectifs tels qu'encourager la natalité, créer des incitatives à l'emploi féminin, compenser les coûts liés à l'éducation des enfants, faciliter la retraite anticipée pour les mères de famille actives ou redistribuer les revenus vers les parents (Banque mondiale, 2019).

Les droits familiaux de retraite, communément appelés les crédits de retraite, visent notamment à compenser les effets négatifs que peuvent avoir la parentalité et l'éducation des enfants sur les carrières professionnelles et, in fine, sur le montant des retraites (ONU Femmes, 2015), notamment des femmes ou donner plus de droits à la retraite aux assurés ayant eu des enfants. Ils peuvent intervenir sous deux formes principales qui ne s'excluent pas l'une l'autre. D'abord, ils peuvent prendre la forme de compensations sur les interruptions de carrière ou les réductions d'activité au titre des enfants. Ces périodes pouvant être assimilés à une période assurée pour laquelle les cotisations ont été versées ou créditées ou à une période d'emploi. Ensuite, les niveaux de prestations de retraites peuvent être ajustés pour tenir compte des périodes de l'éducation des enfants de plusieurs façons (Banque mondiale, 2019). Il peut s'agir de

majorations des prestations de retraite (Espagne, France, Italie) ou de bonus spécifiques accordés (Chili). Il peut également s'agir des majorations des durées d'assurance pour la retraite (France, Serbie, Uruguay) ou de l'octroi des points pour la retraite (Allemagne, Russie, Sénégal) (Banque mondiale, 2019).

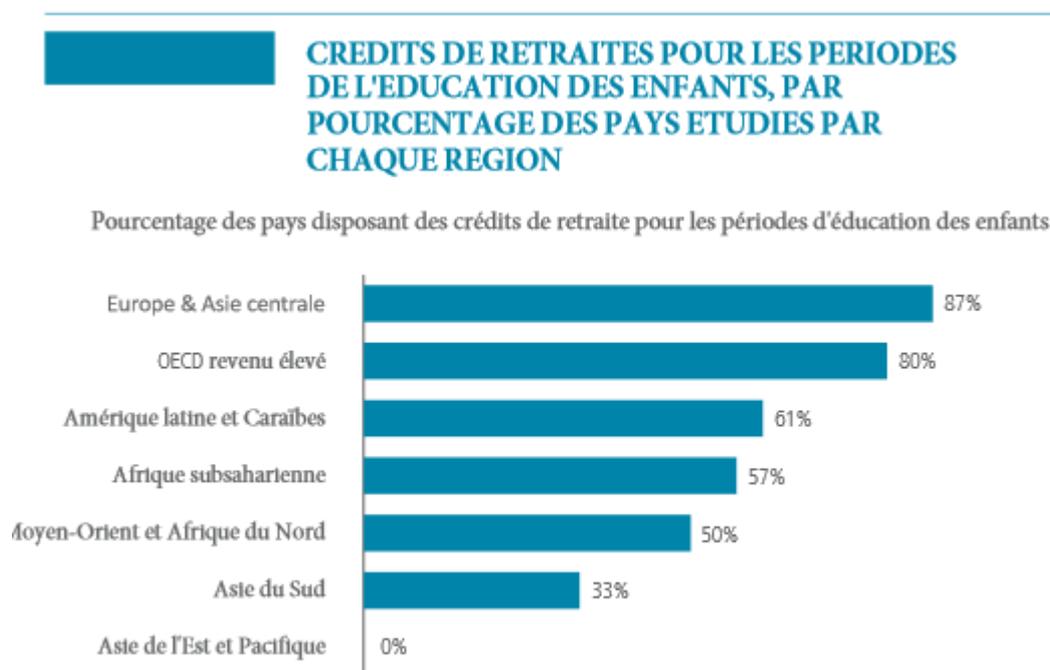
Il ressort du rapport *Les femmes, l'entreprise et le droit* du groupe de la Banque mondiale que 54 pays sur un panel des 91 pays ayant des régimes de retraites obligatoire contributifs, accordent une forme de crédit de retraite pour les périodes d'éducation des enfants, au moins pendant la première année de de l'enfant (graphique 26).

La plupart des pays de l'Europe et l'Asie centrale du panel accorde ces crédits de retraite, à l'exception de l'Azerbaïdjan et de la Turquie. Dans le groupe des pays de l'OCDE à revenu élevé, seulement trois pays n'accordent pas ces crédits (Australie, Pays-Bas et États-Unis), auxquels s'ajoutent quatre pays, si l'on compare à tous les pays de l'OCDE (OCDE, 2016) (Islande, Israël, Mexique et Nouvelle-Zélande).

Parmi les trois pays de l'Asie du Sud étudiés, seul le Pakistan accorde une forme de crédits de retraite, le congé maternité rémunéré étant assimilé à une période de cotisations pour le calcul des droits de retraite.

Aucun pays de l'Asie de l'Est et du Pacifique étudiés n'accorde de crédits de retraite.

Graphique 26.



Source: Banque mondiale (2019).

Note: Le panel des 91 pays ayant des régimes de retraites obligatoire contributifs pour lesquels les données sont recueillies comprend 9 pays dans l'Asie de l'Est et le Pacifique, 15 dans l'Europe et l'Asie centrale, 18 dans l'Amérique latine et les Caraïbes, 10 dans le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, 15 dans les pays de l'OCDE à revenu élevé, 3 dans l'Asie du Sud et 21 dans l'Afrique subsaharienne.

Quant aux sources de financement, les dispositifs de crédits de retraite sont crédités ou subventionnés dans les Bahamas, la Barbade, le Belize, le Kazakhstan, Trinité-et-Tobago et le Royaume-Uni. En revanche, dans le Moyen-Orient et l’Afrique du Nord y compris l’Iraq, la Jordanie, la Cisjordanie et le Gaza, ce sont les employeurs qui doivent s’acquitter des cotisations pour les retraites pendant que les femmes sont en congé maternité. Bien que cela augmente les pensions des femmes, il peut créer des désincitations à l’embauche des femmes en âge de procréer (Banque mondiale, 2019).

Dans certains pays de l’Afrique subsaharienne, comme le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun et le Togo, la période de congé maternité est assimilée à une période assurée. Au Sénégal, le congé maternité est considérée comme une période de service valable pour laquelle les points de retraites sont accordés gratuitement (Banque mondiale, 2019).

Au niveau des pays européens, le développement des droits familiaux de retraite est plutôt récent. Ils se sont développés de manière significative à partir des années 90, dans un contexte marqué par des réformes visant un renforcement du caractère contributif des régimes de retraite qui risquaient de fragiliser plus particulièrement les femmes parce qu’elles reposaient sur l’hypothèse d’une participation plus forte et plus longue au marché du travail. Les droits familiaux de retraite s’inscrivent alors dans la recherche d’atténuation de ces effets, parallèlement aux dispositifs plus généraux de sorte que les minima de pension (Conseil orientation des retraites, 2008a).

L’accentuation de la contributivité des régimes de retraite a d’autant plus renforcé le développement des droits familiaux que, dans le même temps, les évolutions socio-démographiques, avec les nouvelles formes d’union et l’instabilité des couples, tendent à réduire la portée des dispositifs de réversion.

44

Dans les pays européens où les droits familiaux existent, les modalités d’attribution des crédits de retraites au titre des périodes d’éducation des enfants ont des caractéristiques assez similaires. D’une part, les droits sont désormais ouverts aux parents actifs. En effet, l’arrivée d’enfants dans la famille n’implique pas forcément un choix d’interruption d’activité. D’autre part, le couple peut choisir lequel des parents bénéficiera des droits familiaux, avec des incitations pour favoriser l’implication des pères dans l’éducation des enfants, comme c’est le cas en Italie et en Suède. Ils sont en général ouverts au couple, libre à lui de déterminer le bénéficiaire des dispositifs (Conseil d’orientation des retraites, 2008b).

Quant aux périodes couvertes, les crédits de retraite attribués pendant les périodes consacrées à l’éducation des enfants couvrent généralement un laps de temps défini en fonction de l’âge des enfants. D’une manière générale, ils sont moins généreux pour les pauses de plus longue durée et pour les enfants plus âgés. Plusieurs pays de l’OCDE comptabilisent les périodes consacrées aux très jeunes enfants (généralement jusqu’à 3 ou 4 ans) comme des périodes assurées et les assimilent à des périodes d’emploi rémunéré. En revanche, les congés plus longues pris pour élever des enfants plus âgés (de 6 à 16 ans en général) ne sont généralement pris en compte que pour déterminer l’ouverture des droits à retraite anticipée et la pension minimum (OCDE, 2016)

Ces dispositifs exigent souvent une durée de cotisation minimale mais ne le présume pas tous.

Ils peuvent être cumulable avec une activité professionnelle. L’Allemagne, la France, l’Italie, et le Royaume-Uni accordent (dans la limite d’un salaire donné) certains crédits de retraite, que

les parents interrompent leur activité ou pas. Pour en bénéficier, ils doivent avoir au moins un enfant à charge (OCDE, 2016).

Les crédits de retraites accordés au titre des périodes d'éducation des enfants se sont avérés avoir un effet positif sur la valeur des pensions des femmes dans les pays de l'OCDE pour lesquels des estimations existent. Malgré le développement des droits familiaux de la retraite, les travaux portant sur leur évaluation sont encore peu nombreux, à l'exception de Ståhlberg, Kruse et Sundén (2005) et de d'Addio (2013), dans un exercice de comparaison de l'apport des droits familiaux dans les pays de l'OCDE. D'après les estimations, les taux de remplacement des mères (les prestations de retraite exprimées en pourcentage du revenu préretraite) baisseraient de 3 à 7 points de pourcentage dans plusieurs pays de l'UE et de l'OCDE sans l'existence de ces crédits.¹⁶

Des effets positifs ont été observés également dans les estimations pour le Chili, notamment concernant les femmes dans le groupe des revenus les plus faibles (Fajnzylber, 2013).

La réduction des écarts de pension entre les femmes et les hommes est également induite par les droits conjugaux. Relevant d'un droit dérivé, les dispositifs de pension de réversion, ouvert dans le cadre du mariage essentiellement, sous-tend le modèle du soutien de famille masculine. La conception des dispositifs de réversion au bénéfice du conjoint survivant est historiquement marquée par la référence à un modèle du couple dans lequel l'homme se consacre au travail rémunéré qui ouvre des droits à retraite et la femme au foyer assure la gestion domestique et l'éducation des enfants, c'est-à-dire les activités n'ouvrant pas directement de droits à la retraite.

À l'origine, le droit à la réversion était rattaché au lien de mariage dans tous les pays et concernait uniquement les femmes veuves. Il s'est progressivement étendu aux hommes, avec un droit à réversion pour les veufs en 1975 au Royaume-Uni, en 1977 en Italie et aux États-Unis, et en 1986 en Allemagne. La deuxième évolution concerne les partenaires enregistrés de même sexe. C'est ce qu'ont fait l'Allemagne et le Royaume-Uni en 2005. Un pays n'a cependant jamais instauré la réversion dans le système public, les Pays-Bas.

L'évolution des formes de la conjugalité, aussi bien que la forte hausse de la participation féminine au marché du travail a alimenté un questionnement sur le bien-fondé des pensions de réversion dans plusieurs pays européens et le dispositif peut être caractérisé comme un modèle visant à conforter un modèle contraire à l'égalité de genres. Pour autant, la suppression entraînait l'appauvrissement important d'un grand nombre de femmes et devrait être compensé par d'autres aides. La Suède par exemple a supprimé la pension de survie mais au moyen d'une longue période de transition, afin d'éviter le retrait de toute pension de veuvage.

L'acquisition de droits propres devient alors un objectif majeur des systèmes de retraite (Conseil d'orientation des retraites, 2008b). C'est dans ce contexte que se sont développés des dispositifs de partage des droits à la retraite entre conjoints, comme en Allemagne et au Royaume-Uni (ainsi qu'au Canada et en Suisse). Ces dispositifs consistent à faire passer des droits acquis par l'homme et la femme pendant la durée du mariage et à les partager également entre eux.

¹⁶ Mesurés selon le taux des revenus précédents, avec entre 3 et 15 ans d'interruption de carrière

5.8. Les stéréotypes de genre

Les stéréotypes discriminatoires impactent négativement l'éducation des femmes et leur participation à la vie économique et publique.

L'assignation des femmes et des hommes à des fonctions sociales clivées a pour conséquence que les premières investissent plus que les hommes la sphère domestique et parentale ainsi que certains secteurs d'activité. Cela justifie la mise en place d'actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre.

6. Analyse de l'opportunité de lignes directrices en faveur de l'égalité des genres

6.1. Avantages: voir point 3

Au vu des bénéfices qu'emporte une plus grande égalité de genre pour le financement des dépenses de protection sociale et la réduction des dépenses sociales, il apparaît pertinent de proposer à la Commission technique des prestations familiales l'élaboration de lignes directrices portant sur l'égalité de genre et la protection sociale.

6.2. Inconvénients et limites: degré de latitude et de responsabilité des organismes de sécurité sociale

L'ensemble des mesures favorables à l'égalité de genre en matière de protection sociale ne relève pas du niveau de décision des organismes de sécurité sociale. Certaines mesures peuvent et doivent être portées par des normes supérieures, qui peuvent être contraignantes. Mais les organismes de sécurité sociale ont toutefois leur rôle à jouer dans ce champ.

6.3. Pistes de proposition

Les lignes directrices portant sur l'égalité de genre et la protection sociale pourraient notamment comporter les recommandations suivantes:

- **Favoriser l'inclusion des travailleurs vers la formalisation de leur activité:** mettre en place des systèmes simplifiés d'enregistrement, d'imposition et de paiement des cotisations sociales; subventionner et inciter à la formalisation et à la professionnalisation du secteur de l'emploi à domicile; communiquer sur les avantages d'une formalisation des activités; meilleure articulation du travail sur plateforme avec les droits et devoirs en matière de protection sociale.
- **Développer des solutions formelles d'accueil pour les jeunes enfants et personnes dépendantes, de qualité et accessibles à tous.**

Des objectifs quantitatifs peuvent être posés pour le développement de ces services qui peuvent prendre la forme de modes d'accueil collectifs comme individuels.

La qualité de ces modes d'accueil passe par leur agrément en référence à des normes comme la taille des groupes, les ratios d'encadrement, des exigences de qualifications et de formation des professionnels.

Pour ce qui concerne l'accessibilité des services pour les familles, elle est facilitée par leur subventionnement par la puissance publique, qui peut s'accompagner par l'obligation d'une modulation des tarifs en fonction des revenus.

- **Développer des systèmes de congés familiaux (maternité, paternité, parentaux, pour enfants malades et pour aide à une personne dépendante) suffisamment rémunérés, incitatifs au partage par les deux parents et non désincitatifs à la reprise d'emploi.**
- **Prendre en compte pour les droits à la retraite les périodes passées à l'éducation des enfants (a minima pour le congé maternité).**
- **Organiser ou contribuer à des campagnes de sensibilisation à la lutte contre les inégalités de genre.**

Bibliographie

Banque mondiale. 2012. *The effect of women's economic power in Latin America and the Caribbean* (Latin America and Caribbean Poverty and Labor Brief). Washington, DC.

Banque mondiale. 2018, *La protection sociale dans le monde 2018*. Washington, DC.

Banque mondiale. 2019. *Women, business and law: Saving for old age*. Washington, DC.

Banque mondiale. 2021. *Better jobs and brighter futures: Investing in childcare to build human capital*. Washington, DC.

Bidegain Ponte, N. 2016. *La agenda 2030 y la agenda regional de género: Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe* (Serie asuntos de género, n° 143). Santiago de Chile, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes.

BIT. 2009. *Providing safe and healthy workplaces for both women and men*. Genève, Bureau international du Travail.

BIT. 2017a. *Les femmes au travail: tendances 2016*. Genève, Bureau international du Travail.

BIT. 2017b. *Rapport mondial sur la protection sociale: Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*. Genève, Bureau international du Travail.

BIT. 2017c. *Les femmes au travail, tendances 2016*. Genève, Bureau international du Travail.

BIT. 2019a. *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2019*. Genève, Bureau international du Travail.

BIT. 2019b. *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*. Genève, Bureau international du Travail.

BIT. 2019c. *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*. Genève, Bureau international du Travail.

BIT. 2020a. *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*. Genève, Bureau international du Travail.

BIT. 2020b. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique*. Genève, Bureau international du Travail.

BIT. 2021a. *Bâtir un avenir plus équitable: les droits des femmes au travail et en milieu de travail au cœur de la reprise post-COVID*. Genève, Bureau international du Travail.

BIT. 2021b. *World employment and social outlook trends*. Genève, Bureau international du Travail.

BIT. 2021c. *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022: La protection sociale à la croisée des chemins – bâtir un avenir meilleur*. Genève, Bureau international du Travail.

Budig, M. J. 2014. «The fatherhood bonus and the motherhood penalty: Parenthood and the gender gap in pay», dans *Third Way*, 1^{er} septembre.

Conseil d'orientation des retraites. 2008a. *Les évolutions des droits familiaux dans une perspective internationale* (Document du travail n° 2, séance plénière du 24 septembre). Paris.

Conseil d'orientation des retraites. 2008b. *Retraites: droits familiaux et conjugaux* (sixième rapport). Paris.

D'Addio, A. C. 2013. «Pension entitlements of women with children: The role of credits within pension systems in OECD and EU countries», dans R. Holzmann, E. Palmer et D. Robalino (sous la dir. de), *Nonfinancial defined contribution pension schemes in a changing pension world* (vol. 2). Washington, DC, Banque mondiale.

Dugarova, E. 2021. *Unpaid care work in times of the COVID-19 crisis: Gendered impacts, emerging evidence and promising policy responses* (UN Expert Group Meeting «Families in development: Assessing progress, challenges and emerging issues. Focus on modalities for IYF+30»). New York, NY, Nations Unies.

Euzéby C. 2018, «L'individualisation/universalisation des droits à la protection sociale, un processus en marche dans l'Europe continentale», dans *Revue française des affaires sociales*, vol. 4, n° 156.

Fajnzyber, E. 2013. «*Gender policy and pensions in Chile* », dans R. Holzmann, E. Palmer et D. Robalino (sous la dir. de), *Nonfinancial defined contribution pension schemes in a changing pension world* (vol. 2). Washington, DC, Banque mondiale.

Gromada, A.; Richardson, D.; Rees, G. 2020. *Childcare in a global crisis, The impact of COVID-19 on work and family life* (Innocenti research brief, n° 2020–18). New York, NY, Fonds des Nations unies pour l'enfance.

Hiltunen, A.; Leprince, F. 2021. *Mesures mises en place dans différents pays pour soutenir les familles face à la crise de Covid-19*. Paris, Caisse nationale des allocations familiales – Mission des relations européennes, internationales et de la coopération.

Jütting, J.; de Laiglesia, J. 2009. *L'emploi informel dans les pays en développement: une formalité indépassable?*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.

Lanquetin, M. T. 2003. «Individualisation – «familialisation» des droits sociaux et droits fondamentaux», dans *Retraite et société*, n° 38.

- Lautier, B. 2012. «La diversité des systèmes de protection sociale en Amérique latine, Une proposition de méthode d'analyse des configurations de droits sociaux», dans *Revue de la régulation*, vol. 11, printemps.
- Lewis, J. 1992. «Gender and the development of welfare regimes», dans *Journal of European Social Policy*, vol. 2, n° 3.
- Lewis, J. 1993. *Women and social policies in Europe. Work, family and the state*. Aldershot, Edward Elgar.
- Mazauric, V. 2018. «Un engagement en terme de valeurs», dans *Informations sociales*, n° 196-197.
- Munoz Boudet, A. M. et al. 2018. *Gender differences in poverty and household composition through the lifecycle: A global perspective* (Policy Research working paper, n° 8360). Washington, DC, Banque mondiale.
- Nawal, D. et al. 2013. «Decomposing the socioeconomic inequality in utilisation of maternal health-care services in selected Asian and sub-Saharan African countries», dans *Journal of Biosocial Science*, vol. 50, n° 6.
- OCDE. 2016. *Panorama des pensions 2015: Les indicateurs de l'OCDE et du G20*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- OMS. 2019. *World health statistics 2019: monitoring health for the sustainable development goals*. Genève, Organisation mondiale de la santé.
- ONU Femmes. 2015. *Protéger la sécurité du revenu des femmes âgées* (Document de politique générale, n° 3). New York, NY, Nations Unies.
- ONU Femmes. 2019. *Progrès des femmes dans le monde*. New York, NY, Nations Unies.
- Papuchon, A. 2016. «Les opinions des femmes et des hommes sur les politiques de protection sociale: des écarts qui dépendent de l'âge et de la catégorie professionnelle», dans *Regards*, 2016/2, n° 50.
- Parsons, T. 1937. *Éléments pour une sociologie de l'action*. Paris, Plon.
- Sainsbury, D. 1994. *Gendering welfare states*. Londres, Sage.
- Ståhlberg, A.-C.; Kruse, A.; Sundén, A. 2005. «Pension design and gender», dans *European Journal of Social Security*, vol. 7, n° 1.
- Thévenon, O. 2014. «Évaluer l'impact des politiques familiales sur la fécondité», dans *Informations sociales*, vol. 3, n° 183.
- Thévenon, O.; Gauthier, A. 2010. «Variations de la fécondité dans les pays développés: disparités et influences des politiques d'aide aux familles», dans *Fécondités et politiques publiques*, vol. 100.
- UNESCO. 2016. *L'Éducation pour les peuples et la planète: créer des avenir durables pour tous* (Rapport mondial de suivi sur l'éducation, 2e éd.). Paris, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.

UNESCO. 2020. *Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2020: Rapport sur l'égalité des genres – Une nouvelle génération: 25 ans d'efforts pour atteindre l'égalité des genres dans l'éducation*. Paris, Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture.