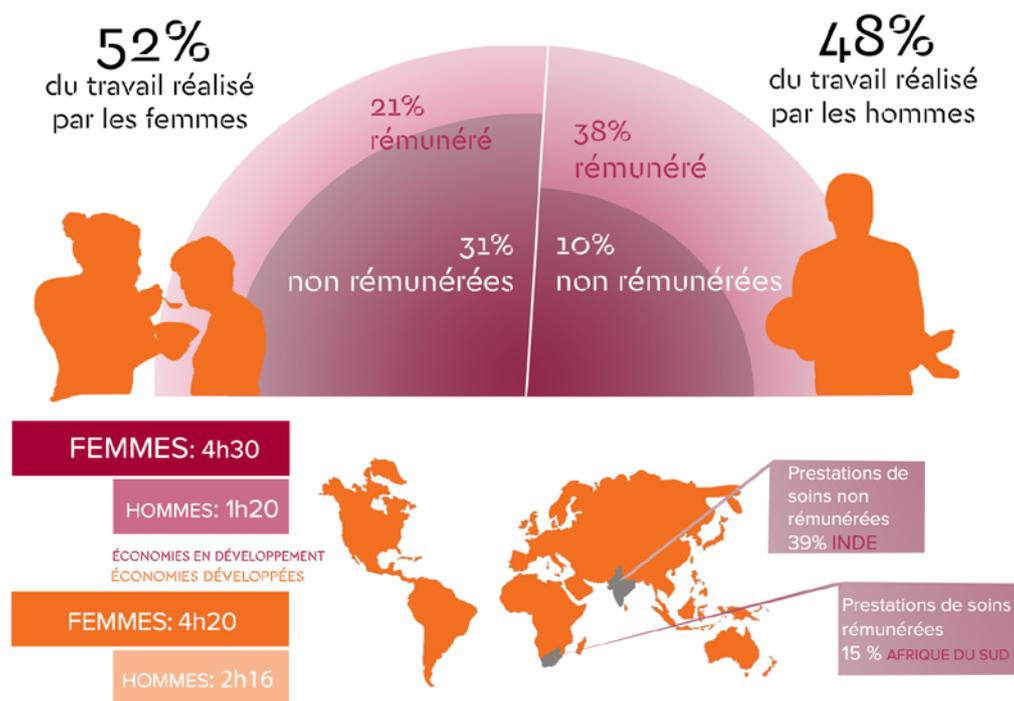


Changer le paradigme des soins, lutter contre la discrimination et éliminer les inégalités salariales entre hommes et femmes

Prestations de soins non rémunérées



Heures quotidiennes de travail en moyenne des prestations de soins non rémunérées. Source: Les femmes au travail, tendances 2016, OIT et Rapport sur le développement humain 2015, PNUD

Les soins ont une valeur sociale intrinsèque. Ils ont aussi une valeur économique. La contribution des femmes à l'économie, par le biais du travail de soins non rémunéré, se situe entre **20 et 60% du produit intérieur brut**. Les responsabilités liées aux soins et le rôle reproductif des femmes influent considérablement sur la participation des femmes au marché du travail, y compris sur le type de travail qu'elles exercent, les postes qu'elles occupent, la qualité des emplois à dominante féminine et le salaire qu'elles perçoivent. Même lorsqu'une activité de soins est rémunérée, elle demeure sous-évaluée et souvent caractérisée par un faible salaire et de mauvaises conditions de travail. Les coupes budgétaires, l'externalisation et la privatisation contribuent à la précarisation et à l'informalisation du travail de soins rémunéré. Il est indispensable de redéfinir les

soins comme une responsabilité sociale et collective, et de les financer par des systèmes de taxation progressifs, pour donner aux femmes et aux hommes la liberté de dispenser des soins et pour réévaluer la manière dont nous voyons le travail de soins rémunéré et non rémunéré.

Les soins sont indispensables au fonctionnement de nos sociétés et à notre bien-être et ils contribuent très largement à l'économie. Toutefois, lorsque ce sont les femmes qui doivent assumer la plus grande partie du travail de soins non rémunéré, cela limite leurs choix dans d'autres activités, notamment le travail rémunéré. Au niveau mondial, la proportion de travail rémunéré effectué par des hommes est deux fois plus importante que celle des femmes, alors que la proportion de travail de soins

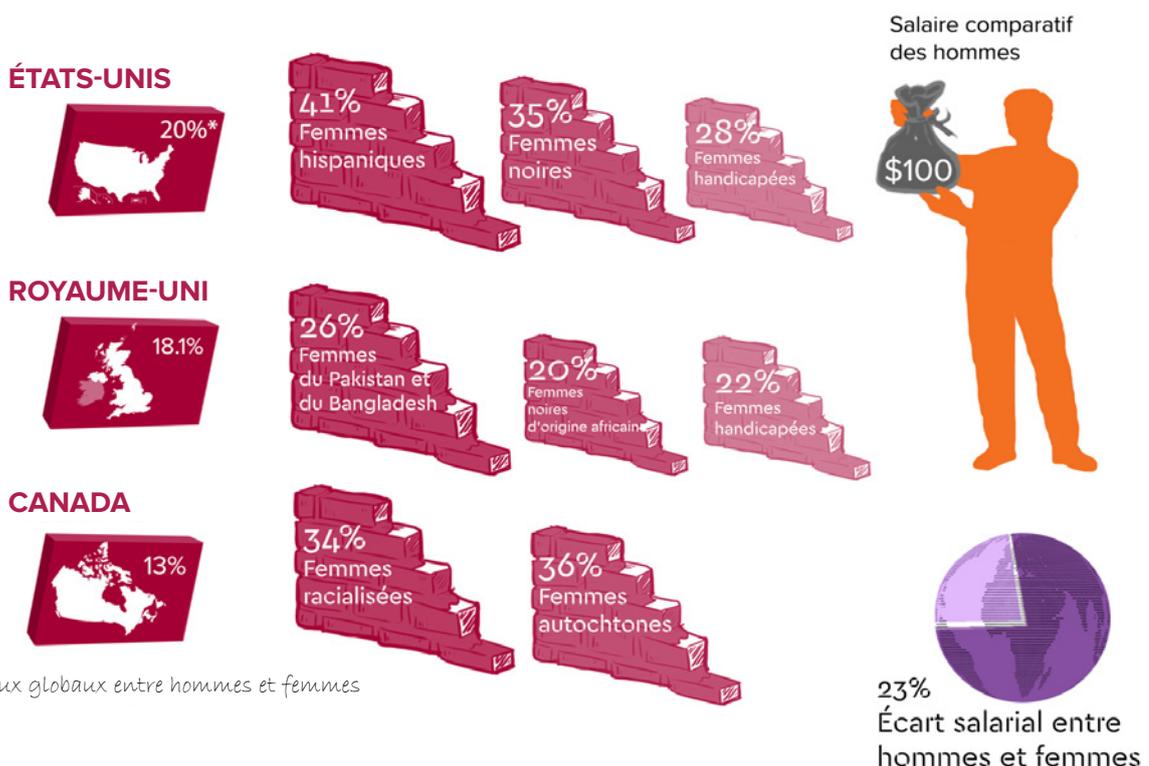
non rémunéré réalisé par des femmes est trois fois plus importante que celle des hommes.

La discrimination affecte souvent les femmes dans le travail rémunéré. Le plafond de verre n'en est qu'un exemple. Les femmes occupent seulement 22% des postes de cadres dirigeants. Certes, les chiffres varient entre les régions mais, au niveau mondial, 32% des entreprises n'ont pas de femmes dirigeantes. Pour les femmes de couleur, les femmes handicapées et les migrantes, les chiffres sont encore plus mauvais. **La ségrégation professionnelle** reste omniprésente au fil du temps et aux différents niveaux de prospérité économique. Qu'il s'agisse des économies industrialisées ou en développement, les hommes sont surreprésentés dans les emplois mieux rémunérés des secteurs de l'artisanat, du commerce, du fonctionnement des usines et des machines et dans les postes de direction et de parlementaires, et les femmes sont surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés des secteurs des «soins» et des services, tels que l'éducation, les services de santé et de soins, l'hôtellerie, le travail administratif dans la vente et le commerce, et l'industrie manufacturière légère dans les chaînes mondiales d'approvisionnement.

Les inégalités salariales entre hommes et femmes sont peut-être l'expression la plus tangible des inégalités qui persistent entre les deux sexes au travail et dans la société.

Une femme gagne seulement 77 centimes pour chaque dollar que gagne un homme. Les responsabilités plus importantes qui pèsent sur les femmes en matière de soins impliquent qu'elles sont plus à même d'occuper des emplois à temps partiel, de rester moins longtemps sur leur lieu de travail, de prendre des jours de congé pour s'occuper des personnes dépendantes et d'avoir des interruptions de carrière lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. Tous ces facteurs ont une incidence sur les revenus des femmes tout au long de leur vie professionnelle, et contribuent à créer des différences de salaire. Là aussi, pour les femmes de couleur, les femmes handicapées et les migrantes, par exemple, les écarts de salaire sont encore plus prononcés. Les régimes de sécurité sociale étant fondés sur l'emploi rémunéré continu, les femmes sont moins susceptibles de remplir les conditions minimum pour bénéficier de cotisations. L'incapacité à résoudre le problème des inégalités salariales ne fait qu'aggraver le nombre déjà inacceptable de travailleuses pauvres et explique que davantage de femmes soient pauvres à la retraite. Les tendances actuelles indiquent que les écarts de salaire entre hommes et femmes, qui s'élèvent à 23% à l'échelle mondiale, ne disparaîtront pas avant 2069. Compte tenu du fait que les femmes sont surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés, l'adoption d'un **salaire minimum vital** permet de réduire les inégalités de salaire et de hisser les femmes qui travaillent hors de la pauvreté.

Écart de rémunération entre hommes et femmes



* Écarts salariaux globaux entre hommes et femmes

Pour les **millions de femmes qui travaillent dans l'économie informelle**, les difficultés sont encore plus marquées, notamment le manque d'accès à un salaire minimum, aux droits du travail et à la protection sociale. **Les travailleuses domestiques** comblent de plus en plus souvent les lacunes des prestations publiques de soins, mais figurent parmi les travailleurs les plus exploités.

Les politiques macroéconomiques jouent un rôle primordial pour faire progresser ou freiner l'égalité de genre, étant donné qu'elles façonnent l'environnement économique dans son ensemble. L'adoption de politiques macroéconomiques pour stimuler la croissance économique inclusive à la fois à court terme et, ce qui est primordial, à long terme, et pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes, requiert des approches qui reconnaissent et privilégient la création d'emplois productifs et décents tout en soutenant les sources de revenus existantes de l'agriculture et de l'économie informelle. D'autres éléments sont tout aussi nécessaires, à savoir un niveau adapté de protection sociale universelle tout au long de la vie, des investissements publics dans les infrastructures sociales et rurales, la réduction de la quantité de travail non rémunéré effectué par les femmes en ce qui concerne les soins et les tâches domestiques, et la possibilité de maximiser et d'optimiser l'espace budgétaire au moyen de régimes de taxation qui éliminent les inégalités et fournissent des ressources publiques suffisantes.

La prestation de services publics de qualité dans le domaine de la garde d'enfants et de la prise en charge des personnes âgées, ainsi que les politiques favorables à la famille pratiquées sur le lieu de travail, qui aident les travailleurs/euses à trouver un équilibre entre leurs responsabilités de soins et leur travail rémunéré, sont des facteurs essentiels pour promouvoir l'égalité de genre et éliminer les inégalités salariales entre hommes et femmes. **L'étude de la CSI «Investir dans l'économie des soins»** révèle qu'un investissement dans le secteur des soins peut créer des millions d'emplois de qualité, diminuer les écarts salariaux entre hommes et femmes, réduire les inégalités globales et éviter que les femmes soient exclues des emplois décents. Les services de soins doivent faire partie intégrante des **régimes de protection sociale universels**, qui offrent une sécurité de revenu aux personnes sans emploi ou insuffisamment employées, un congé de maternité rémunéré, des aides à la garde d'enfants et

d'autres formes de soutien aux soins sociaux et de santé, une assurance contre les pertes de revenus dues à la maladie ou aux accidents du travail, et des «crédits de soins» pour les périodes passées en dehors du travail rémunéré pour s'occuper de personnes dépendantes.

Les gouvernements des pays nordiques **montrent l'exemple** en privilégiant diverses politiques: coopération régionale et internationale pour en finir avec la ségrégation professionnelle et les stéréotypes liés au genre; investissement dans des soins publics de qualité, notamment dans l'éducation préscolaire; politiques d'équilibre entre le travail et la famille reposant sur les congés parentaux et la flexibilité des régimes de travail; promotion de la diversité aux postes de dirigeants. L'Islande est devenue le premier pays au monde à adopter une législation en faveur d'un salaire égal pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes des secteurs public et privé. Cette nouvelle législation, qui devrait entrer en vigueur en 2018, vise également à lutter contre la discrimination salariale fondée sur la race, la nationalité, la religion, l'âge et l'identité sexuelle.

Pour contribuer à la mise en œuvre de **la cible 8.5 de l'ODD 8**, l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE ont créé une Coalition internationale pour l'égalité des salaires, qui défend la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes. Cette Coalition regroupe des gouvernements, des syndicats, des employeurs, des universitaires et des acteurs de la société civile. Ses objectifs généraux sont les suivants:

- Améliorer la sensibilisation et l'engagement des mandants de l'OIT et des Nations Unies et des autres parties prenantes principales aux niveaux mondial, régional et national pour éliminer les inégalités salariales entre hommes et femmes d'ici à 2030
- Œuvrer pour la ratification universelle de la **Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951**
- Renforcer la législation nationale et les mécanismes chargés de son application, et favoriser l'accès aux recours prévus par les normes internationales et conformes à la bonne pratique
- Renforcer la capacité nationale à élaborer et à mettre en œuvre des politiques et des mesures pratiques destinées à éliminer les écarts de salaire entre hommes et femmes

ODD, cible 5.4: Faire 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.

ODD, cible 8.5: D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Projet de recommandations:

1. Syndiquer les travailleurs/euses non organisés, y compris dans l'économie informelle, et améliorer les conditions de travail des personnes qui travaillent dans le secteur des soins, notamment les migrants.
2. Privilégier les politiques et les modalités de travail favorables à la famille dans les négociations collectives et le dialogue social
3. Montrer l'exemple en instaurant des bureaux syndicaux et des régimes de travail favorables à la famille.
4. Former les syndicalistes qui négocient les salaires sur l'évaluation objective des emplois exempte de préjugés liés au genre, et sur la promotion de la transparence des salaires.
5. Organiser des campagnes pour reconnaître, réduire et répartir le travail lié aux soins en appliquant des politiques macroéconomiques qui tiennent compte des différences entre les sexes et en investissant dans les emplois au sein des infrastructures sociales.
6. Faire pression et plaider en faveur de la protection sociale universelle et du salaire minimum vital au niveau national.
7. Faire appel aux normes sociales existantes sur les soins et le rôle reproductif des femmes.

- ♀ [CSI: Investir dans l'économie des soins - Simulation des effets sur l'emploi par sexe dans des pays de l'hémisphère sud \(janvier 2017\)](#)
- ♀ [CSI: Investir dans l'économie des soins - Une analyse par sexe d'une stimulation de l'emploi dans sept pays de l'OCDE \(mars 2016\)](#)
- ♀ [CSI: Les travailleurs et travailleuses domestiques s'unissent - Guide de renforcement du pouvoir collectif en vue de réaliser les droits et la protection des travailleurs et travailleuses domestiques](#)
- ♀ [Groupe de haut niveau pour l'autonomisation économique des femmes créé par le secrétaire général des Nations Unies: Comment reconnaître, réduire et redistribuer le travail et les activités de soins non rémunérés \(boîte à outils\) \(en anglais\)](#)
- ♀ [OIT: Travail décent dans l'économie des soins \(vidéo\)](#)
- ♀ [Les politiques macroéconomiques et l'autonomisation économique des femmes 2017 \(en anglais\)](#)
- ♀ [Rapport de l'Institute of Development Studies sur le travail non rémunéré lié aux soins et la fiscalité \(2015\) \(en anglais\)](#)
- ♀ [Conseil des ministres des pays nordiques/OIT: «Loi fondamentale sur l'équilibre» – Concilier travail et famille dans la région nordique \(2016\) \(en anglais\)](#)
- ♀ [ONU Femmes/CSI: «Au rythme actuel, l'égalité salariale ne se concrétisera pas avant 2069»](#)
- ♀ [Coalition internationale sur la rémunération égale – Coalition en faveur d'un salaire égal pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes](#)