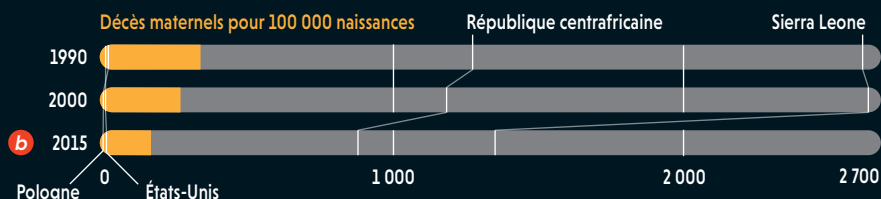


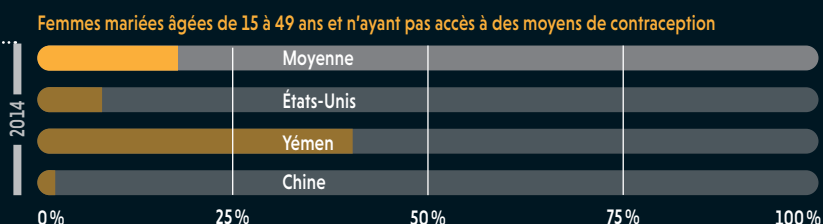
MORTALITÉ MATERNELLE

Des données venant de 181 pays et territoires montrent que, au total, le nombre de femmes mourant à la suite de complications lors de la grossesse ou de l'accouchement a régulièrement diminué au cours des dernières décennies. Ce nombre reste cependant assez élevé dans beaucoup de pays en développement.



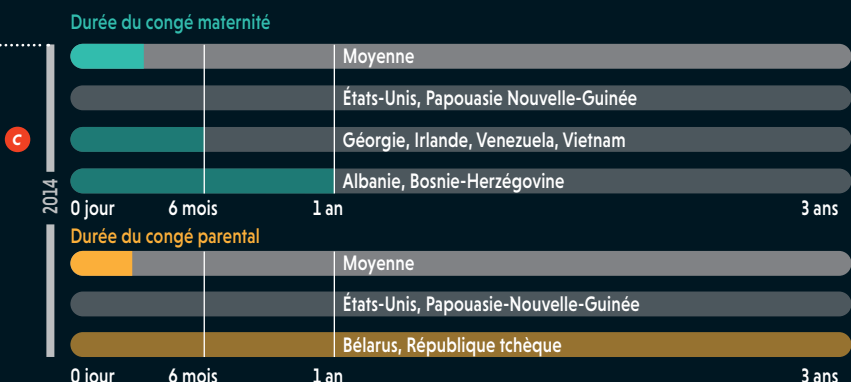
CONTRACEPTION

Des données issues de 120 pays montrent qu'environ 18 % des femmes mariées ayant entre 15 et 49 ans n'ont pas accès à des moyens de contraception.



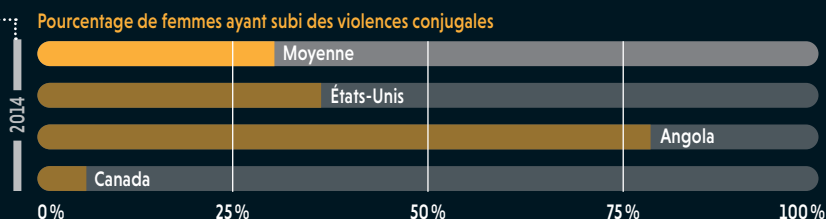
CONGÉS PARENTAUX

Les femmes assurent la plupart des tâches relatives aux enfants, particulièrement lorsque ceux-ci sont bébés. La plupart des gouvernements octroient une certaine quantité de congés payés aux jeunes parents, selon les chiffres provenant de 160 pays. Dans les pays qui ne répondent pas à cette règle (et dont les États-Unis font partie), les mères en payent le prix de façon disproportionnée.



VIOLENCES CONJUGALES

Des données de 103 pays révèlent qu'un fort pourcentage de femmes subissent à un moment ou à un autre de leur vie des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire.



ACCÈS À L'AVORTEMENT

L'avortement reste illégal ou restreint dans la plupart des 160 pays représentés ici. Les restrictions vont de la durée de la gestation (par exemple, interdiction de l'avortement après 20 semaines de grossesse) à des lois qui autorisent l'avortement uniquement en cas de viol ou d'inceste, ou lorsque la vie de la mère est en danger.



a Le petit territoire néo-zélandais des îles Tokelau est l'un des seuls endroits du monde où les mariées sont légèrement plus âgées que les mariés. L'âge moyen au mariage est de 28 ans pour les femmes et de 27 ans pour les hommes.

b La mortalité des mères aux États-Unis est très inférieure à la moyenne mondiale. Elle est cependant plus élevée que celle des autres pays développés, et elle a récemment augmenté, passant de 12 décès pour 100 000 naissances en 2000 à 14 en 2015.

c Les médecins recommandent généralement que les femmes venant d'accoucher allaitent leur bébé pendant les six premiers mois. Cette durée apparaît donc comme un minimum raisonnable pour le congé maternité.

temps contournent généralement ces normes sociales au lieu de s'y opposer frontalement. Mais, même si elles ne constituent pas une solution parfaite, certains de leurs résultats sont prometteurs.

L'exemple le plus frappant est celui consistant à faciliter l'accès à la garde d'enfants et à améliorer le système des congés parentaux. Comme on pouvait s'y attendre, un accès plus aisé aux garderies et aux écoles maternelles permet aux femmes, partout dans le monde, d'être davantage présentes sur le marché du travail. Étendre l'accès aux garderies (emplacements, heures d'ouverture), les rendre plus abordables (coûts directs et indirects) et disponibles (suppression des listes d'attente, plusieurs tranches d'âges pour les enfants) a un effet positif sur l'implication des mères dans le marché de l'emploi.

DES PROBLÈMES D'EMPLOI DU TEMPS

Ainsi, au début des années 1990, l'Argentine s'est lancée dans un programme pour l'accès à la maternelle. Quelque 175 000 écoles maternelles ont ouvert en 7 ans. Des chercheurs, qui ont observé comment se modifiait le marché de l'emploi au cours du développement du programme, ont constaté une augmentation comprise entre 7 et 14 % du taux d'emploi des mères. Qui plus est, ces effets sont également bénéfiques lorsque l'école n'est qu'à temps partiel.

Malheureusement, les politiques consistant à allouer plus de congés maternité – et à introduire aussi des congés paternité pour inclure les pères – n'ont pas toujours rencontré le même succès. En Allemagne, l'extension des congés maternité a encouragé plus de femmes à retourner travailler dans la même entreprise après l'accouchement. Mais quand l'Autriche voisine a augmenté la durée des congés maternité de 1 à 2 ans, en 1990, le pourcentage de femmes reprenant leur emploi a notablement diminué.

On peut citer le cas des congés parentaux dans les pays scandinaves, où les pères sont encouragés à partager la prise en charge de leur enfant après la naissance. Au début, en Suède, les hommes utilisaient peu cette possibilité, jusqu'à ce que les congés qui leur étaient attribués deviennent non transférables. Cette politique a alors produit des résultats positifs, puisqu'elle a conduit ces hommes à passer plus de temps avec leurs enfants. Des études ont montré que ces pères restent au fil du temps très impliqués dans leur rôle de parent, mais qu'ils abandonnent peu à peu les autres tâches domestiques à mesure que l'effet du congé prend fin.

Deuxième moteur des inégalités femmes-hommes dans le monde du travail : les



différences de capital humain. À la base, le problème ne réside pas dans la différence de capacité entre les sexes, mais dans la façon dont on investit dans les femmes et dont on les valorise en tant que travailleuses. Dans les pays en développement, ces variations se mesurent à travers l'accès à l'éducation ; dans des pays plus développés, où le niveau d'instruction est plus élevé et où un grand nombre à la fois d'hommes et de femmes vont à l'université, la divergence entre les sexes apparaît dans le choix des matières étudiées. Par exemple, aux États-Unis, les femmes représentent moins de 35 % des diplômés dans les domaines scientifiques et techniques, alors qu'elles représentent plus de 60 % du nombre total de diplômés.

Pour réduire ces différences de capital humain entre femmes et hommes, les États doivent investir au-delà de l'éducation traditionnelle afin d'inclure stages, apprentissages et autres modalités de travail. Les jeunes à la recherche d'un emploi sont l'une des principales cibles de ces politiques. Un exemple notable est la série des programmes pour la jeunesse mis en œuvre un peu partout en Amérique latine au début des années 2000, et qui englobaient des stages, des formations et des incitations pour les employeurs afin que ces derniers dépassent leurs préjugés lors du recrutement de nouveaux et jeunes salariés. Globalement, les filles ont vu augmenter

Partout, dans les pays pauvres comme dans les pays riches, l'emploi du temps des femmes est soumis à de fortes contraintes.

leurs chances de trouver un emploi ainsi que leurs revenus.

Les efforts consentis pour adapter ces initiatives ciblées sur la jeunesse à d'autres pays n'ont pas toujours eu les résultats escomptés. L'évaluation d'un programme d'apprentissage similaire mené au Malawi a montré que les responsabilités familiales limitaient la participation féminine. En Jordanie, le projet «Nouvelles opportunités pour les femmes» a attiré un grand nombre de candidatures et impliqué plus de 1000 jeunes filles issues de lycées communautaires. Beaucoup de ces femmes ont réussi leur formation, et la moitié de celles-ci ont trouvé un emploi grâce à des sponsors qui se sont portés garants auprès des employeurs. Mais les effets se sont vite estompés, et on n'a constaté aucun changement dans le marché de l'emploi ou les salaires. Là encore, il semble que les normes sociales et les préjugés des employeurs vis-à-vis des femmes aient empêché que cette initiative se développe avec succès.

Enfin, le troisième moteur d'inégalités femmes-hommes en matière de perspectives économiques est ce qu'on nomme communément la discrimination: le traitement différent des femmes par les marchés et les institutions.

Inégalités de sièges

Environ

20

femmes seulement dans le monde sont à la tête d'un État ou d'un gouvernement.

À peine

23 %

des sièges parlementaires dans le monde sont occupés par des femmes.

Le Rwanda est le pays où le plus de femmes siègent à l'Assemblée :

61 %

des 80 places de la Chambre basse sont occupées par des femmes.

prédomine. Ainsi, lorsque peu de femmes occupent un type d'emploi, elles sont moins informées des opportunités dans ce domaine et peinent à trouver quelqu'un qui puisse les conseiller. Dans beaucoup de pays, les offres d'emploi ou les critères de sélection fondés sur le sexe de l'individu sont encore monnaie courante. Il est frappant de constater que dans 174 des 189 pays figurant dans la base de données *Women, business and the law* («Femmes, affaires et loi») de la Banque mondiale, les recruteurs ont le droit de poser aux candidats des questions portant sur leur statut marital et leurs projets familiaux.

Les institutions de l'État traitent aussi parfois les femmes et les hommes différemment, rarement au bénéfice des premières. Par exemple, dans deux tiers des pays, les femmes n'ont pas accès aux mêmes métiers que les hommes.

Sur ce plan, beaucoup de pays de l'ex-Union soviétique sont particulièrement restrictifs. En Russie, près de 460 métiers sont actuellement interdits aux femmes, tels ceux de sidérurgiste, de sapeur-pompier, de conducteur de métro ou de travailleur dans l'extraction de pétrole. Dans d'autres pays, les femmes ont besoin de l'accord d'un homme pour occuper un emploi, ouvrir un compte bancaire ou créer une entreprise. Au Chili, seuls les maris ont le droit de gérer les biens matrimoniaux, quelle que soit la provenance des fonds ayant servi à l'achat du bien en question. Au Pakistan, il est impossible pour une femme mariée de créer une entreprise. En Mongolie, il est interdit aux femmes de travailler de nuit. Au Yémen, un mari peut s'opposer à ce que son épouse occupe un emploi.

Ces trois classes de disparités entre femmes et hommes – concernant la répartition des rôles dans les tâches domestiques, les investissements en capital humain et le traitement par les marchés et les institutions – ne font pas seulement obstacle à des opportunités économiques équitables, mais se renforcent aussi les unes les autres.

Ainsi, en consacrant plus de temps aux enfants et aux tâches domestiques, les femmes tendent à sélectionner des métiers plus souples en termes d'emploi du temps, mais aussi moins bien payés. C'est particulièrement le cas si les offres d'emploi comportent des restrictions sur le travail à temps partiel, comme dans beaucoup de pays en développement.

Savoir à l'avance qu'il sera difficile de trouver un métier et de s'intégrer dans un domaine aussi masculin que l'ingénierie ou la construction décourage trop souvent une fille ou une jeune femme d'acquiescer les diplômes et compétences nécessaires pour y trouver des débouchés. De plus, une femme qui a connu plusieurs expériences de discrimination au recrutement >

Dans deux tiers des pays, les femmes ne peuvent pas exercer les mêmes métiers que les hommes

Lorsque peu de femmes travaillent dans un secteur, les employeurs ont parfois des croyances erronées concernant leurs qualifications; ou se montrent rétifs à leur recrutement par crainte d'un surcoût, de type congé maternité; ou supposent que les candidates n'assurent pas les principaux revenus de leurs foyers, et donc qu'elles ne sont pas très motivées. Plusieurs études comparant les réactions d'employeurs vis-à-vis de CV identiques d'hommes et de femmes ont révélé une évidente discrimination lors du recrutement.

De plus, l'accès à certains emplois nécessite des réseaux où l'un des deux sexes

➤ risque de s'orienter vers le travail à domicile ou d'être complètement découragée de rejoindre le marché du travail, ce qui alimente davantage le cercle vicieux des inégalités.

Si nous avons réussi à identifier aussi clairement l'origine des inégalités des sexes vis-à-vis de l'émancipation économique, pourquoi le changement reste-t-il si difficile? Tout d'abord, les multiples facteurs à prendre en compte nécessitent de lancer plusieurs actions coordonnées dans un but commun. Et comme la nature, la structure et le fonctionnement des marchés, des institutions et des normes varient considérablement d'un pays à l'autre, une approche fondée sur une solution unique n'est pas possible: comme nous l'avons vu, des politiques ayant eu du succès dans un cadre donné peuvent échouer dans un autre.

Certaines conditions se sont tout de même révélées nécessaires pour réussir des réformes. Pour être efficaces, celles-ci doivent couvrir tous les facteurs sous-jacents aux inégalités des sexes face au marché du travail. Autrement dit, elles doivent prendre en compte les contraintes d'emploi du temps des femmes dues aux normes sociales concernant le travail domestique, plutôt que de les contourner. Pour augmenter la productivité des femmes, qu'elles soient salariées, agricultrices ou dirigeantes d'entreprise, il faut combler les manques dans leur information, leurs compétences et leur accès aux réseaux professionnels. Enfin, ces réformes doivent également gommer les différences au niveau des marchés et des institutions en luttant contre les préférences discriminatoires.

Un bon exemple d'une telle réforme, et qui atteint plusieurs des objectifs ci-dessus, est le programme ELA (*Empowerment and livelihood for adolescents*, «Émancipation et subsistance des adolescents»), expérimenté en Ouganda par l'organisation non gouvernementale Building Resources Across Communities (BRAC). Ce programme a augmenté les compétences de jeunes femmes âgées de 14 à 20 ans au moyen d'une formation dans des «clubs de filles» où un tuteur dirigeait les activités. Ces clubs constituaient un espace où les adolescentes avaient la possibilité de se rencontrer, de nouer des liens sociaux, de se divertir en toute tranquillité.

Un quart des filles provenant des 100 communautés choisies pour l'évaluation ont joué le jeu, avec des résultats impressionnants. Les participantes ont eu 72% de chances en plus de trouver un travail rémunéré dans les quatre années qui ont suivi. Plus important encore: le programme a modifié les attitudes et aspirations des filles concernées. Par exemple, elles étaient plus enclines à penser que les femmes elles aussi devaient gagner de l'argent pour leurs familles et elles



étaient moins stressées par l'idée de rechercher un bon emploi une fois adultes. Il a aussi été frappant de constater que ces changements de mentalité ont réduit la proportion d'adolescentes enceintes de 34% ainsi que le nombre de mariages ou concubinages précoces de 62%.

TROP D'INITIATIVES NE REPOSENT QUE SUR DE BONNES INTENTIONS ET DES INTUITIONS

Les décideurs politiques doivent aussi apprendre de leurs échecs et de leurs succès, ainsi que de ceux des autres. Pour ce faire, il leur faut bien articuler le contenu des réformes et les résultats attendus. Puis tester et correctement évaluer les projets avant de les mettre en œuvre à grande échelle. Trop d'initiatives en faveur de l'égalité des sexes ne reposent que sur de bonnes intentions et des intuitions.

Il faudrait étendre et intensifier les politiques qui présentent le plus de potentiel. Sans y mettre fin dès que l'objectif voulu semble atteint: en matière de changements sociaux et organisationnels, il est particulièrement important d'assurer un suivi à long terme. La réduction des inégalités nécessite des actions coordonnées, concertées et durables pour que les marchés, les institutions et les sociétés en général soient plus justes vis-à-vis des femmes.

Éliminer les vieux préjugés dont font l'objet les femmes et les hommes, que ce soit au foyer ou au travail, est un chantier colossal mais réalisable, à condition que la volonté politique s'allie à des stratégies ayant fait leurs preuves. ■

Un exemple d'évolution positive: l'Arabie saoudite a annoncé en février 2018 que les femmes peuvent désormais créer leur propre entreprise sans avoir besoin de l'accord d'un tuteur masculin.

BIBLIOGRAPHIE

Emploi et questions sociales dans le monde. Tendances de l'emploi des femmes 2017, rapport de l'OIT, 2017, disponible (en anglais) sur www.ilo.org/global/research/global-reports/

D. Cuberes et M. Teignier, **Aggregate effects of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate**, *Journal of Human Capital*, vol. 10(1), pp. 1-32, 2016.

World Development Report 2012: Gender Equality and Development, rapport de la Banque mondiale, 2012 (téléchargeable sur <http://go.worldbank.org/8ZDFYQ3LB0>).