



---

**Commission économique pour l'Europe****Réunion régionale d'examen « Beijing+25 »**

Genève, 29 et 30 octobre 2019

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**Comblent le fossé entre les hommes et les femmes :  
politiques économiques et sociales efficaces  
menées dans la région de la CEE****Des politiques économiques et sociales propres à faire évoluer  
les questions de genre en favorisant l'autonomisation  
des femmes et des filles dans la région de la CEE****Note du secrétariat***Résumé*

Dans sa résolution 2018/8, le Conseil économique et social a invité les commissions régionales de l'ONU à entreprendre, à l'échelon régional, un examen de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale pour mesurer les progrès accomplis sur la voie de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. L'un des aspects fondamentaux de cet examen est l'évaluation, d'une part, de l'autonomisation des femmes par la participation aux activités économiques, et d'autre part, des mécanismes d'intervention nécessaires pour combler le fossé entre hommes et femmes. La présente note porte essentiellement sur les politiques économiques et sociales que les États membres de la Commission économique pour l'Europe ont appliquées à cette fin. Elle expose les bonnes pratiques que suivent les États membres pour atténuer les inégalités entre hommes et femmes dans quatre grands domaines : le taux d'activité, la rémunération et les prestations de retraite, l'entrepreneuriat et les politiques budgétaires.



## Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction .....	3
I. L'avancement des femmes grâce à la participation égale au marché du travail .....	3
A. Politiques destinées à alléger la charge de travail non rémunéré des femmes .....	5
B. Politiques destinées à favoriser l'égalité d'accès à un travail décent pour tous .....	8
C. Politiques destinées à promouvoir l'emploi des jeunes .....	9
II. L'avancement des femmes grâce à l'égalité des salaires et des pensions.....	11
A. Causes de l'écart salarial.....	12
B. Politiques en faveur de la transparence et de l'égalité de la rémunération .....	13
C. Politiques en faveur de l'augmentation des salaires dans les secteurs à prédominance féminine.....	14
D. Politiques visant à accroître la présence des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques .....	14
III. L'avancement des femmes grâce à la réduction des disparités dans le domaine de l'entrepreneuriat.....	15
A. Politiques visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin .....	16
B. Politiques visant à promouvoir la croissance des entreprises appartenant à des femmes .....	17
IV. L'égalité d'accès à la protection sociale et aux services publics .....	19
V. L'avancement des femmes grâce à des politiques budgétaires tenant compte des questions de genre.....	20
A. Fiscalité.....	20
B. Budgétisation tenant compte des questions de genre .....	22
VI. Conclusions et recommandations .....	22

## Introduction

1. L'édification d'une société équitable et l'atténuation des différences entre les sexes dans tous les domaines du développement sont des enjeux étroitement liés et interdépendants, qui ont retenu l'attention des décideurs ces dix dernières années. Dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, la communauté mondiale a reconnu que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles constituaient un objectif à atteindre et un important facteur de croissance et de prospérité. La réalisation de cet objectif passe par l'adoption de politiques économiques et sociales transformatrices, qui permettent de faire évoluer les questions de genre en ne laissant personne de côté.

2. La participation des femmes au marché du travail est plus faible que celle des hommes, plus irrégulière et caractérisée par une forte ségrégation professionnelle et sectorielle. Ces différences résultent d'autres inégalités, en particulier dans la répartition des tâches non rémunérées. Elles se traduisent par des revenus actuels et futurs plus modestes, qui restreignent les choix des femmes et compromettent leur indépendance personnelle.

3. Dans la perspective de l'avancement des femmes et des filles, il est crucial de combattre ces inégalités au moyen de politiques économiques et sociales appropriées. Pour ce faire, il faut non seulement élaborer des initiatives ciblées, mais aussi tenir compte de l'incidence de diverses interventions de l'État sur les hommes et sur les femmes en intégrant effectivement le principe de l'égalité des sexes dans toutes ces politiques. En outre, il est largement admis que la promotion de l'égalité des sexes dans les différents domaines concernés favorise la prospérité économique globale. Étant donné les contributions de la réduction des inégalités entre hommes et femmes à la réalisation d'autres objectifs économiques et sociaux, l'égalité des sexes est un puissant accélérateur de la mise en œuvre du Programme 2030.

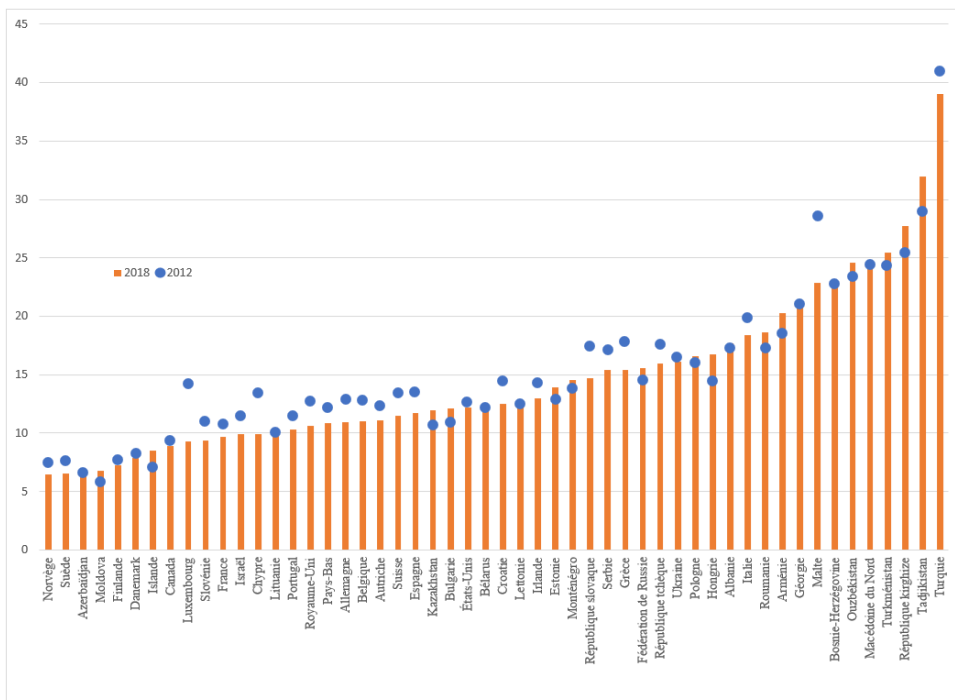
### I. L'avancement des femmes grâce à la participation égale au marché du travail

4. En dépit des progrès enregistrés ces dernières décennies, les taux de participation des hommes et des femmes au marché du travail demeurent inégaux. La situation varie fortement d'un pays à l'autre, mais dans l'ensemble, les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi la population non active. Dans la région de la CEE, l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes va d'environ 6 % à 7 % à presque 40 %, avec une valeur médiane d'à peu près 12 % en 2018 (fig. 1), soit seulement un point de pourcentage de moins que six ans plus tôt.

5. Si les femmes sont sous-représentées dans l'ensemble de la population active, leur proportion parmi les travailleurs à temps partiel et les travailleurs du secteur informel a tendance à être plus élevée. En outre, elles sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs où les salaires sont moins élevés, et sont moins nombreuses que les hommes à occuper des postes de direction. Dans certains pays, elles sont particulièrement actives dans le secteur agricole (fig. 2), où la main-d'œuvre est généralement moins qualifiée.

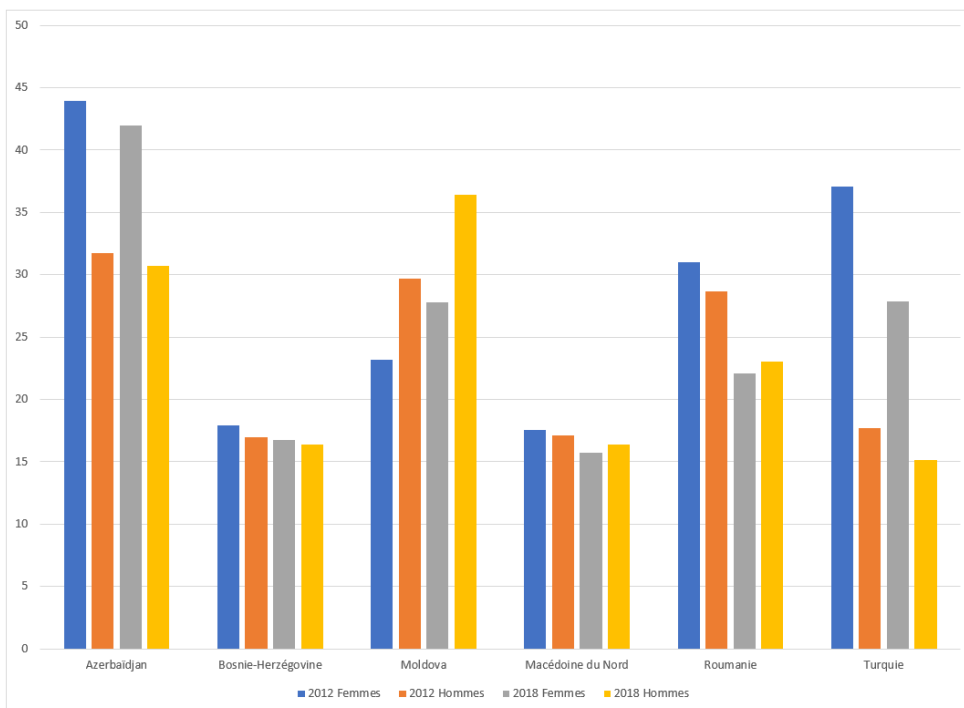
6. La répartition inégale des hommes et des femmes dans les différents secteurs et les différentes professions contribue à expliquer la persistance des écarts de revenus entre les sexes. Les interruptions de carrière liées à la maternité et le partage inégal des tâches familiales et domestiques tendent à réduire le nombre d'heures travaillées et à limiter les hausses de salaire au cours de la vie professionnelle. Généralement, les femmes occupent des emplois non seulement moins valorisants et moins bien rémunérés, mais aussi moins stables, de sorte qu'elles courent un plus grand risque de se retrouver au chômage.

Figure 1  
**Écart entre les taux d'activité des femmes et des hommes âgés de 15 à 64 ans (2018)**  
 (En pourcentage)



Source : Base de données Gender Statistics de la Banque mondiale.

Figure 2  
**Part de l'emploi agricole dans l'emploi total pour chaque sexe (2012 et 2018)**  
 (En pourcentage)



Source : Base de données Gender Statistics de la Banque mondiale.

7. Les progrès vers l'égalité des sexes sur le marché du travail contribueraient non seulement à l'avancement des femmes à titre individuel, mais aussi à la prospérité économique, puisqu'ils permettraient de mieux utiliser des ressources jusqu'ici sous-

exploitées. D'un point de vue économique, il est d'autant plus important d'accroître le taux d'activité des femmes que les sociétés connaissent un vieillissement rapide de la population.

8. Les coûts économiques des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail ont été amplement démontrés dans un grand nombre d'études empiriques. La Banque mondiale, par exemple, a estimé les effets des inégalités entre les sexes sur la participation au marché du travail et le choix de la profession dans les Balkans occidentaux et en Turquie, et constaté qu'elles se traduisaient par une perte de revenu par habitant de 17 %<sup>1</sup>. De récentes études ont appelé l'attention sur les avantages d'une main-d'œuvre plus diversifiée. Selon cette nouvelle approche, les retombées économiques de l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail seraient plus importantes qu'on ne le pensait<sup>2</sup>, compte tenu des répercussions bénéfiques sur la productivité.

## **A. Politiques destinées à alléger la charge de travail non rémunéré des femmes**

9. Traditionnellement, les femmes assument en grande partie l'éducation des enfants et la prise en charge des parents âgés. Cette charge de travail se répercute sur leurs perspectives de carrière, pèse sur leurs revenus tout au long de leur vie professionnelle et est, de manière plus générale, un facteur d'exclusion sociale et de vulnérabilité. Elle a aussi une incidence néfaste sur la santé des femmes, en particulier dans la vieillesse<sup>3</sup>. Les femmes qui endossent des responsabilités familiales sont plus susceptibles d'exercer une activité indépendante et de travailler dans le secteur informel. En outre, les aidantes non rémunérées sont souvent soumises à des conditions de travail plus rudes et bénéficient plus rarement d'une couverture sociale. Les taux d'emploi des femmes sont clairement influencés par les responsabilités familiales associées à la maternité (fig. 3).

10. De plus, l'écart salarial entre hommes et femmes a tendance à se creuser avec l'âge (pendant les périodes de grossesse et les années consacrées à l'éducation des enfants), ce qui indique que les femmes sont pénalisées par la maternité (voir sect. II). Statistiquement, de nombreuses études empiriques confirment que les mères sont moins bien payées que les femmes sans enfants. Le poids de cette pénalité varie considérablement d'un pays à l'autre, car il est fonction du contexte culturel, des politiques familiales, de la flexibilité du marché du travail et des institutions en place. Si les mères ont des salaires plus faibles, c'est parce qu'elles peuvent se voir obligées d'arrêter de travailler, de réduire leur temps de travail, ou de s'orienter vers des emplois qui sont plus faciles à concilier avec la vie de famille mais moins bien rémunérés, et que leur parcours professionnel risque d'être entravé par des décisions de recrutement et de promotion empreintes de préjugés<sup>4</sup>.

11. Les politiques de protection sociale qui facilitent le retour rapide sur le marché du travail après un accouchement contribuent à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. À l'inverse, une situation caractérisée par de longs congés parentaux et une offre limitée de services publics de garde d'enfants a tendance à se traduire par des interruptions de carrière prolongées, qui ont une incidence néfaste sur les taux d'emploi et les revenus<sup>5</sup>.

12. Des études récentes ont également révélé que la demande de soins rémunérés avait augmenté à l'échelle mondiale en raison de la modification des structures familiales, de la hausse du rapport de dépendance économique et de l'évolution des besoins en matière de soins, auxquelles s'ajoute l'accroissement du taux d'emploi des femmes dans certains pays. Si elle n'est pas satisfaite, cette demande supplémentaire va sans doute continuer de

<sup>1</sup> Cuberes, D. et Teignier, M. (2015), How Costly Are Labor Gender Gaps? Estimates for the Balkans and Turkey, Banque mondiale, Policy Research Working Papers, n° 7319.

<sup>2</sup> Ostry D. *et al.* (2018), Economic Gains From Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence, FMI, Staff Discussion Notes, n° 18/06.

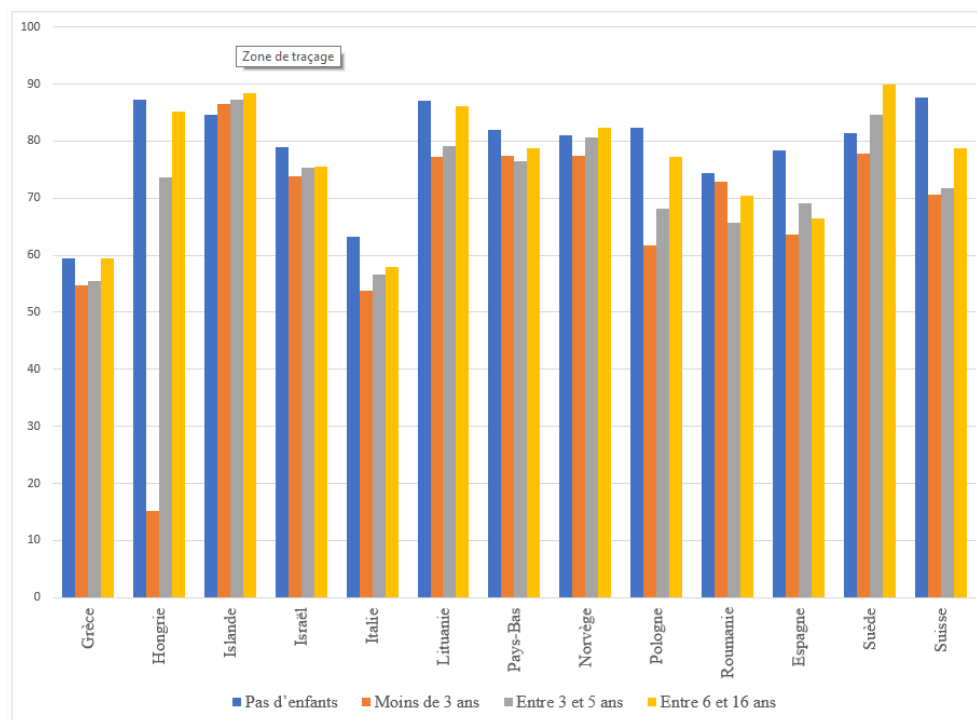
<sup>3</sup> OMS (2016), Women's health and well-being in Europe: beyond the mortality advantage.

<sup>4</sup> OIT (2018), Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes ?

<sup>5</sup> Cukrowska-Torzewska, E. et Matysiak, A. (2018), The motherhood wage penalty: a meta-analysis, Institut de démographie de Vienne, Working Papers, n° 08/2018.

restreindre la participation des femmes au marché du travail, faire peser une charge supplémentaire sur les prestataires de soins et accentuer encore les inégalités entre hommes et femmes au travail.

Figure 3  
**Taux d'emploi des femmes de 25 à 49 ans en fonction de l'âge de leur enfant le plus jeune (2017)**  
 (En pourcentage)



Source : Base de données statistiques de la CEE.

13. L'adoption de mesures dans certains domaines essentiels peut contribuer à l'atténuation des inégalités :

a) Il est essentiel de bien concevoir les dispositions relatives aux prestations de maternité et aux congés de maternité. Il convient de prendre en considération les implications du retour au travail des nouvelles mères. Des dispositions devraient être prises concernant l'allaitement maternel, les consultations médicales et le transfert du congé de maternité au père en cas d'hospitalisation ou de décès de la mère. Les prestations de maternité devraient également être adaptées aux nouvelles formes d'emploi atypiques, dont l'essor remet en cause les mécanismes traditionnels de protection sociale. Par exemple, dans l'Union européenne, 13 % des salariées permanentes qui travaillent à temps partiel selon des modalités atypiques risquent de ne pas bénéficier de prestations de maternité, selon de récentes estimations<sup>6</sup>. Toutes les femmes devraient bénéficier d'une couverture adéquate et efficace, quelle que soit leur situation professionnelle. En Croatie, en Islande, au Portugal et en Espagne, entre autres États membres de l'Union européenne, la législation prévoit explicitement l'octroi de prestations en espèces aux travailleuses indépendantes pendant le congé de maternité<sup>7</sup>. En Irlande, l'accès gratuit à des cours d'enseignement supérieur de la deuxième chance dans le cadre du programme Springboard+ a été étendu aux personnes qui sont sans emploi depuis plusieurs années en raison d'obligations familiales ;

b) Le congé de paternité facilite la participation des pères à la prise en charge des enfants dès la naissance et contribue à mieux répartir les responsabilités familiales au sein du ménage. Il importe qu'au moins une partie du congé de paternité soit rémunérée à

<sup>6</sup> Commission européenne (2018), Access to social protection for all forms of employment.

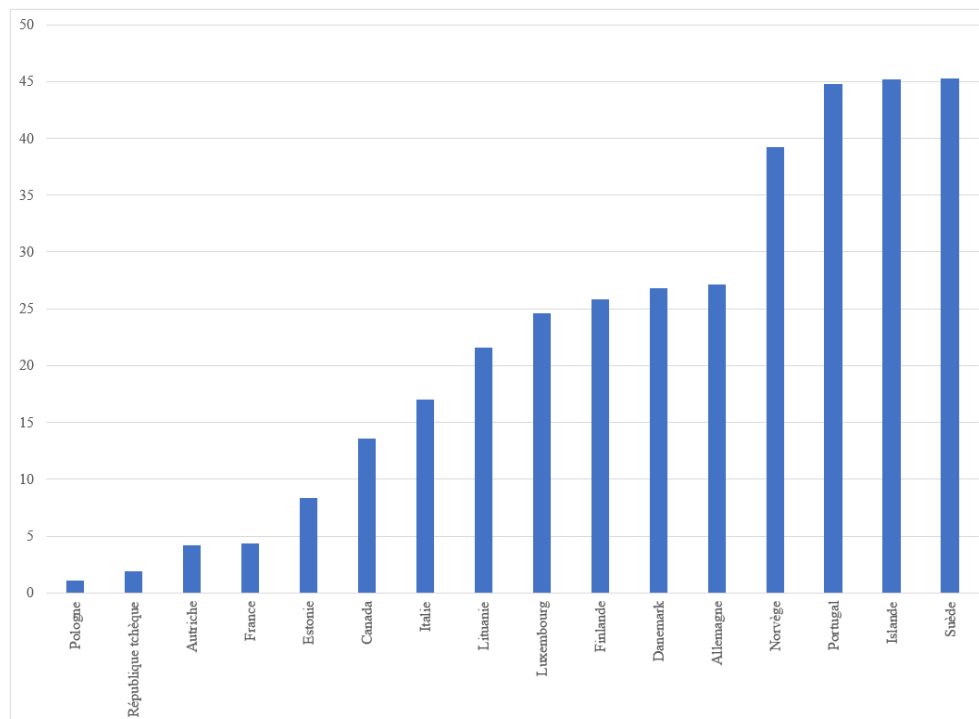
<sup>7</sup> OIT (2014), Maternity and paternity at work. Law and practice across the world.

100 % du salaire pour encourager les pères à en bénéficier. Le nombre de pays où un congé parental rémunéré est accordé aux deux parents a augmenté. La proportion de bénéficiaires est très variable, mais a progressé dans certains pays (fig. 4) ;

Figure 4

**Part des hommes parmi les bénéficiaires d'un congé parental rémunéré (2016)**

(En pourcentage)



Source : Base de données de l'OCDE sur la famille.

L'Allemagne, par exemple, a établi un droit à congé parental commun d'une durée totale de quatorze mois, que les parents peuvent se répartir s'ils participent tous les deux à la garde des enfants. La possibilité de transférer le congé parental donne davantage de souplesse aux femmes lorsqu'elles choisissent de reprendre le travail. Toutefois, l'attribution d'un congé exclusif et non transférable aux pères peut contribuer à prévenir les objections des employeurs. En Suède, chaque parent bénéficie de cent quatre-vingts jours de congé parental, dont la moitié est non transférable et rémunérée à près de 80 % du salaire, de sorte que davantage de pères choisissent de prendre des congés. En Espagne, après une période de transition progressive, les deux parents devraient bénéficier, dès 2021, d'un congé d'une durée égale de seize semaines, qui sera non transférable et rémunéré à 100 % ;

c) L'accès à des services de garde d'enfants de qualité, à un prix abordable, a une influence positive sur la participation des femmes au marché du travail, sur leurs choix de carrière et sur la répartition des tâches non rémunérées au sein du ménage. La mise en place de services gratuits et universels de garde d'enfants peut favoriser la création d'emplois<sup>8</sup>. Néanmoins, l'incidence du financement public des services de garde d'enfants sur la participation des femmes au marché du travail dépend de la situation de chaque pays. Ainsi qu'il ressort d'études empiriques, l'élasticité de l'emploi des mères par rapport aux prix des services de garde des enfants est très variable. Elle tend à diminuer à mesure que la participation des femmes au marché du travail augmente. Les effets des prix sont particulièrement marqués chez les mères à faible revenu<sup>9</sup>. Des facteurs autres que les prix entrent en ligne de compte lorsque l'offre de services de garde est insuffisante. Les subventions peuvent alors être utilisées non pas pour alléger les coûts supportés par les

<sup>8</sup> ONU-Femmes (2019), Investing in early childhood education and care in Kyrgyz Republic: An assessment of care deficits, costs and impact on employment, gender equality and fiscal returns.

<sup>9</sup> Akgunduz, Y. E. et Plantenga (2015), Childcare Prices and Maternal Employment: a Meta-Analysis, USE Discussion Paper Series 15-14.

parents, mais pour couvrir une partie des frais d'ouverture ou d'agrandissement de structures d'accueil pour enfants, comme cela a été fait en Suisse<sup>10</sup> ;

d) L'état général des infrastructures et l'accès aux services de base, notamment à l'eau et à l'électricité, ont des incidences sur la charge effective que les tâches ménagères font peser sur les femmes et sur les possibilités d'emploi qui leur sont offertes dans les zones rurales et les pays moins avancés. Le développement des infrastructures peut permettre aux femmes de consacrer moins de temps aux tâches domestiques et davantage à un travail rémunéré. L'amélioration des solutions de mobilité peut ouvrir de nouveaux débouchés professionnels et faciliter ainsi l'accès à des emplois mieux payés. De plus, les infrastructures concourent à l'accroissement de la productivité, stimulent le développement économique et favorisent l'entrepreneuriat féminin<sup>11</sup> ;

e) Les campagnes de sensibilisation peuvent contribuer à faire évoluer les attentes sociales et individuelles quant à la répartition des soins et travaux domestiques non rémunérés. En Croatie, les pouvoirs publics ont soutenu financièrement la campagne « Papa compte aussi », qui vise à entamer un dialogue avec différents groupes et à organiser des discussions sur le rôle des pères dans la vie familiale. Aux Pays-Bas, dans le cadre de la campagne « Work and Care », les travailleurs sont invités à débattre entre eux et avec leurs employeurs des moyens de parvenir à un juste équilibre entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales.

## **B. Politiques destinées à favoriser l'égalité d'accès à un travail décent pour tous**

14. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés, dans les emplois à temps partiel et dans le secteur informel. Cette situation a de multiples causes, à savoir, entre autres, les attentes et pratiques injustes en ce qui concerne le partage des tâches non rémunérées, ainsi que le défaut d'acquisition de compétences utiles. Ces différents facteurs se renforcent mutuellement. La répartition inéquitable des tâches non rémunérées, par exemple, freine l'acquisition de nouvelles compétences et contribue à perpétuer les schémas traditionnels.

15. Les marchés du travail connaîtront de profondes transformations sous l'effet de la numérisation, de l'essor de l'intelligence artificielle et du développement d'autres technologies connexes. La technologie est porteuse de grands espoirs de prospérité et de progrès sur de multiples questions environnementales et sociales, mais les changements qu'elle entraîne dans la structure de l'emploi suscitent des préoccupations. Les possibilités d'automatisation et de délocalisation d'emplois se sont considérablement développées. Les tendances actuelles risquent d'avoir des effets différents selon le sexe, compte tenu des modèles actuels de spécialisation professionnelle et de la répartition des compétences entre hommes et femmes.

16. En moyenne, les femmes effectuent des tâches plus répétitives – et donc plus sujettes à l'automatisation – que les hommes. En outre, elles accomplissent moins de tâches nécessitant des compétences de traitement de l'information, domaine où le progrès technologique peut jouer un rôle complémentaire par rapport aux compétences existantes. Ces caractéristiques, qui résultent des modèles actuels de spécialisation professionnelle, font que l'automatisation fait courir un plus grand risque aux travailleuses. Il est néanmoins encourageant de constater que cet écart est moindre chez les travailleurs plus jeunes, et que les femmes sont de plus en plus nombreuses à exercer des professions à faible risque d'automatisation<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Ravazzini, L. (2018), Childcare and maternal part-time employment: a natural experiment using Swiss cantons, *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 2018:154(1):15.

<sup>11</sup> Jacobson, J. *et al.* (2016), Infrastructure: A Game Changer for Women's Economic Empowerment, note d'information pour le Groupe de haut niveau du Secrétaire général de l'ONU sur l'autonomisation économique des femmes.

<sup>12</sup> Brussevich, M., Dabla-Norris et Khalid, S. (2019), Is Technology Widening the Gender Gap? Automation and the Future of Female Employment, document de travail du FMI, WP/19/91.



17. Certains emplois disparaîtront, mais d'autres seront créés. Toutefois, la demande nette de main-d'œuvre augmentera plus vite, voire uniquement, pour les professions exigeant un niveau de formation élevé et des qualifications particulières. Les femmes sont plus représentées que les hommes dans les emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés. La demande correspondante de main-d'œuvre va vraisemblablement chuter, tandis que l'offre devrait augmenter à mesure que les emplois moyennement qualifiés disparaîtront du fait de l'automatisation, d'où une plus grande pression sur les salaires<sup>13</sup>.

18. En raison de la persistance des disparités en matière d'éducation, les femmes ont plus de difficultés à s'adapter à l'évolution de la demande de main-d'œuvre et des besoins en compétences qui résulte de l'essor de l'automatisation. Des progrès ont certes été accomplis dans la réduction de ces disparités, mais les femmes accusent toujours un retard sur le plan des compétences techniques, dont la demande devrait augmenter. Globalement, il est plus que nécessaire de mettre l'accent sur l'amélioration des compétences.

19. Parmi les mesures susceptibles de favoriser l'égalité d'accès à un travail décent pour tous, on peut citer :

a) L'élargissement de l'accès à des programmes de formation, de mentorat et d'enseignement, notamment technique et professionnel, qui contribuent à multiplier les choix professionnels possibles et à remédier à la ségrégation des emplois. Les programmes de formation et de mentorat peuvent être conçus en collaboration avec des entreprises, comme cela a été fait en Autriche ;

b) L'aménagement des modalités de travail, notamment la mise en place du télétravail et des horaires de travail décalés ou allégés, qui peuvent aider à concilier obligations professionnelles et responsabilités familiales, et donc permettre aux femmes d'accéder à un plus large éventail d'emplois et de moyens de renforcer leurs compétences. En Finlande, au Danemark, en Norvège et en Suède, plus de la moitié des employés peuvent exercer un certain contrôle sur leur temps de travail<sup>14</sup>. Au Canada, des modifications ont été apportées au Code du travail, et les employés du secteur privé sous réglementation fédérale ont aujourd'hui le droit de demander l'aménagement de leurs modalités de travail ;

c) L'amélioration des conditions de travail associées aux formes d'emploi atypiques, où les femmes sont surreprésentées, de sorte que les travailleurs indépendants, les travailleurs à temps partiel et les autres travailleurs concernés bénéficient de conditions comparables à celles dont jouissent les personnes employées selon des modalités traditionnelles.

### C. Politiques destinées à promouvoir l'emploi des jeunes

20. Les jeunes, qui occupent des emplois plus précaires, ont été particulièrement touchés par la crise financière mondiale de 2008-2009. Leurs taux de chômage (fig. 5), qui sont d'ordinaire plus élevés que les taux globaux, sont montés en flèche. Dix ans plus tard, ils restent nettement plus élevés qu'avant la crise dans certains pays. À Chypre, en Grèce, en Italie et en Espagne, on observe un écart à deux chiffres par rapport au taux global.

21. Les écarts entre les taux de chômage des jeunes hommes et ceux des jeunes femmes ne sont pas très marqués. À l'échelle de l'Union européenne, le taux de chômage des jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans est même supérieur à celui des jeunes femmes depuis le début de la crise financière, bien que l'écart ait commencé à se resserrer ces dernières années. Cette évolution reflète les spécialisations sectorielles des deux sexes, les secteurs à prédominance masculine comme la construction et l'industrie manufacturière ayant été plus lourdement touchés par la crise. Dans certains pays de la région de la CEE, notamment

<sup>13</sup> McKinsey Global Institute (2019), *The future of women at work : Transitions in the age of automation*.

<sup>14</sup> Nordic Information on Gender (2018), *Flexible work arrangements. The Nordic Gender Effect at Work*, Conseil des ministres des pays nordiques.

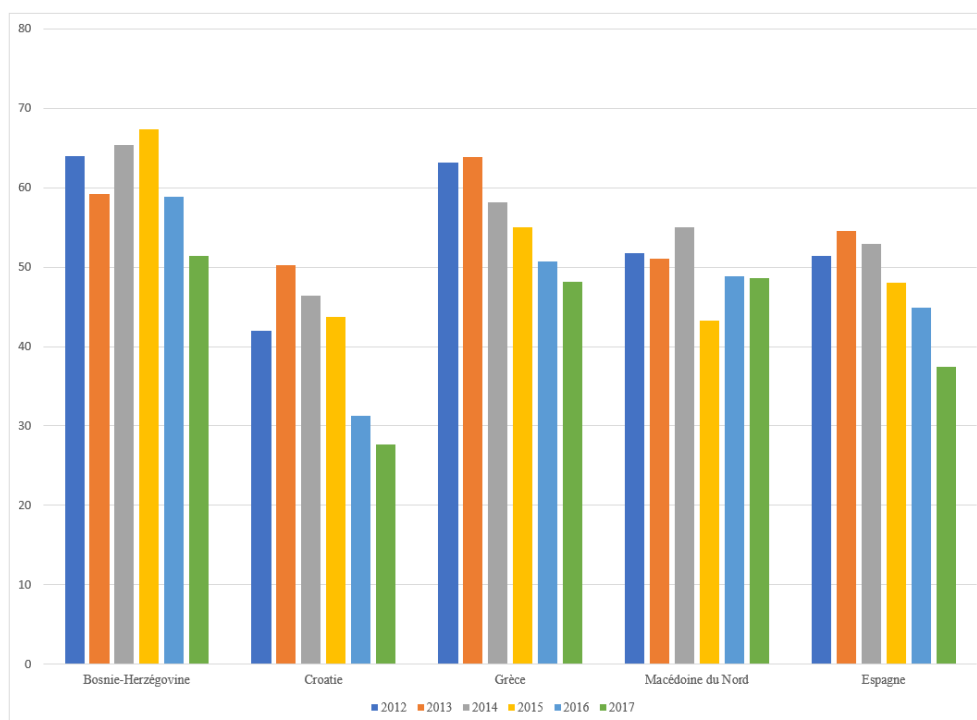
l'Arménie, la Bosnie-Herzégovine, la Grèce, le Kirghizistan et la Turquie, le taux de chômage des jeunes femmes est sensiblement plus élevé que celui des jeunes hommes.

22. Les revenus actuels baissent en cas de chômage, mais cela n'est pas nécessairement vrai des revenus futurs, si les chômeurs suivent une formation ou des études pour acquérir des compétences utiles. Toutefois, dans l'Union européenne, la proportion de jeunes chômeurs qui ne suivent ni études ni formation est systématiquement plus élevée chez les femmes que chez les hommes, bien que la différence soit minime. L'écart est particulièrement prononcé dans les nouveaux pays membres de l'Union. En Turquie, il a considérablement diminué ces dix dernières années, mais il représentait encore près de 18 % en 2018.

Figure 5

**Taux de chômage des femmes âgées de 15 à 24 ans (2012-2017)**

(En pourcentage)



Source : Base de données statistiques de la CEE.

23. Le fait d'être sans emploi et sans formation à un jeune âge et pendant de longues périodes empêche l'acquisition de compétences et d'une expérience essentielles, et a de fortes chances d'avoir des répercussions durables sur les revenus futurs. Face à ce problème, il est nécessaire de prendre des mesures qui tiennent compte des difficultés particulières et des obstacles divers que rencontrent les femmes. On peut par exemple citer :

a) Le lancement de programmes de formation ciblés. Début 2017, l'Autriche a instauré une garantie d'enseignement et de formation dont la population peut bénéficier jusqu'à l'âge de 25 ans et qui est devenue l'un des éléments centraux des politiques de promotion active de l'emploi des jeunes. Des services d'orientation sont offerts à l'échelle nationale, dans le cadre d'un programme d'accompagnement des jeunes, pour assurer une transition sans heurt de l'école à la vie professionnelle ou à la poursuite de la formation. En Arménie, un programme a été lancé à l'intention des jeunes mères peu instruites, qui peuvent suivre une formation rémunérée et dispensée directement par leur employeur ;

b) La mise en place de programmes ciblés de subventions salariales et de subventions à l'embauche. L'efficacité de ces programmes dépend largement de leur bonne conception. Les subventions, qui peuvent par exemple prendre la forme d'une réduction des cotisations sociales, sont plus efficaces pour promouvoir l'emploi dans tel ou tel groupe de population que pour agir sur le taux d'emploi global, dont l'accroissement peut nécessiter

des solutions plus structurelles. En outre, les subventions à court terme ont peu de chances de donner de bons résultats si elles ne sont pas conjuguées à des initiatives de formation<sup>15</sup>.

## II. L'avancement des femmes grâce à l'égalité des salaires et des pensions

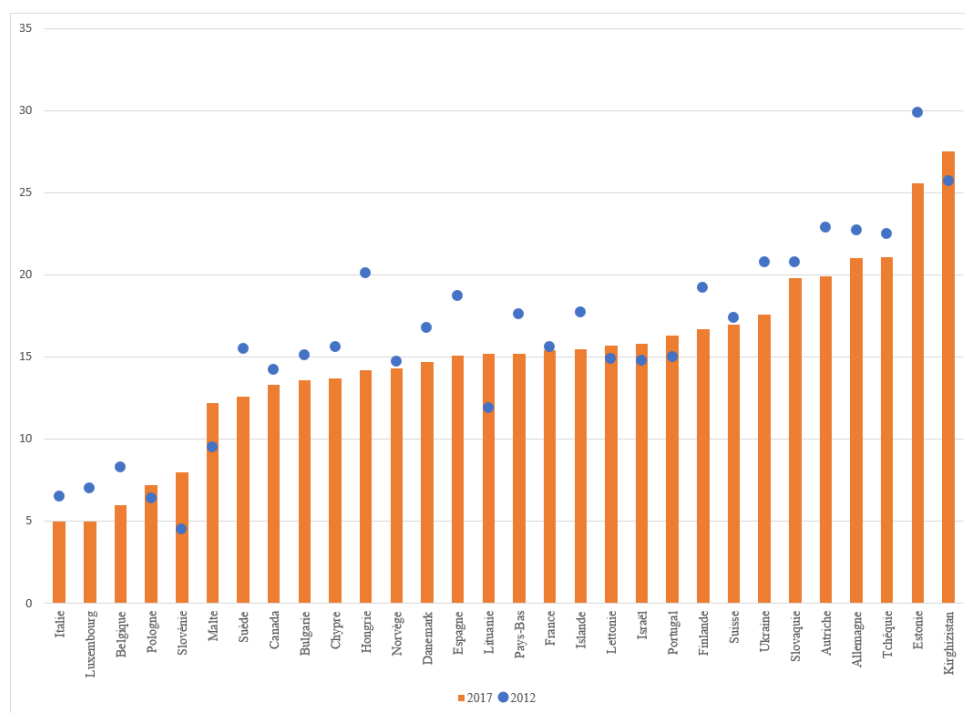
24. Dans tous les pays de la région, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes. Un écart subsiste même lorsqu'on examine le salaire horaire pour tenir compte du fait que les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel (fig. 6). Cet écart a légèrement diminué au cours des cinq dernières années, mais sa valeur médiane reste supérieure à 15 %, selon les derniers chiffres disponibles de la base de données de la CEE. Dans certains pays, il s'est même creusé.

25. Dans la plupart des pays, l'écart salarial augmente avec le revenu, ainsi qu'avec le niveau d'instruction. Un écart plus faible ne suffit pas à démontrer que l'inégalité entre les sexes est moins grande, puisqu'il peut résulter en partie d'effets de sélection, lorsque seules les travailleuses bien rémunérées restent sur le marché du travail, dans les contextes économiques où le taux d'activité des femmes est faible et où les femmes peu qualifiées ont peu de possibilités d'emploi.

Figure 6

### Rémunération horaire : écart entre les sexes (2012 et 2017)

(En pourcentage)



Source : Base de données statistiques de la CEE.

26. La faiblesse relative de la rémunération des femmes pèse sur leurs pensions de retraite, d'autant plus qu'elles tendent à avoir des carrières plus courtes et plus irrégulières et à occuper des emplois atypiques. Dans l'Union européenne, par exemple, l'écart s'est réduit en moyenne ces dernières années entre les pensions des hommes et celles des femmes chez les retraités de 65 à 79 ans, passant d'environ 41 % en 2009 à 35,7 % en 2017, ce qui reste tout de même très élevé<sup>16</sup>. Les femmes vivent plus longtemps que les hommes, mais les dernières années de leur vie sont souvent marquées par une mauvaise

<sup>15</sup> OIT (2015), What works in wage subsidies for young people: A review of issue, theory, policies and evidence, document de travail sur l'emploi n° 199.

<sup>16</sup> Commission européenne (2019), 2019 Report on equality between women and men in the EU.

santé ou un handicap et caractérisées par une protection sociale inférieure à celles des hommes<sup>17</sup>. La réduction des disparités entre les sexes sur le marché du travail peut avoir d'importantes répercussions positives sur la protection sociale des femmes.

27. L'écart salarial entre les sexes a de nombreuses retombées. Le risque de pauvreté et d'exclusion sociale est d'autant plus fort que la rémunération est faible, en particulier chez les personnes âgées. Comme elles sont plus dépendantes des programmes sociaux et des prestations sociales qui viennent compléter les faibles revenus, les femmes sont aussi plus vulnérables aux réductions de dépenses auxquelles procèdent les États lorsque la conjoncture économique les y oblige. L'écart salarial a aussi des retombées autres qu'économiques : il réduit l'autonomie financière des femmes et reproduit l'inégalité des rapports de pouvoir au sein de la famille.

## A. Causes de l'écart salarial

28. Plusieurs facteurs contribuent à l'écart salarial entre les sexes et se renforcent souvent les uns les autres, à savoir notamment :

- a) Les femmes sont sous-représentées aux postes de direction, qui sont mieux rémunérés ;
- b) Les salaires sont moins attractifs dans les secteurs à prédominance féminine ;
- c) La ségrégation des sexes dans l'éducation limite les choix professionnels ;
- d) Dans le cas des revenus mensuels, le fait que les femmes travaillent moins d'heures, étant surreprésentées dans les emplois à temps partiel ;
- e) La persistance de la discrimination de fait.

29. La procréation et l'éducation des enfants imposent des contraintes plus lourdes aux femmes, ce qui influe considérablement sur ces facteurs. L'écart salarial reste important dans tous les pays, malgré les progrès réalisés dans le domaine de l'éducation et dans la lutte contre la discrimination. Il se creuse considérablement après la procréation, qui influe sur la participation au marché du travail, le nombre d'heures de travail et le salaire horaire<sup>18</sup>. Il est plus faible dans le cas des femmes sans enfants. Chargée d'une part disproportionnée des tâches non rémunérées, en particulier de la garde des enfants, les femmes voient leurs aspirations professionnelles et leurs choix de carrière limités.

30. Variable d'un secteur à l'autre, l'écart salarial est plus élevé dans les secteurs où les travailleurs doivent travailler un nombre d'heures élevé et selon des horaires rigides, car cela pénalise ceux qui ont des tâches familiales à accomplir. Dans ces secteurs, les interruptions de carrière pèsent généralement davantage sur les revenus futurs<sup>19</sup>. Par exemple, dans la plupart des pays, l'écart salarial est important dans le secteur financier.

31. L'écart salarial est beaucoup plus profond dans le secteur privé, où les cadres disposent d'une plus grande latitude pour fixer les rémunérations. Selon Eurostat, dans l'Union européenne, il y était compris entre 7,0 % (en Roumanie) et 23,7 % (en Allemagne) en 2017. Un certain nombre d'études indiquent que la présence de femmes aux postes de direction tend à réduire les écarts<sup>20</sup>.

32. Les exercices de décomposition, qui visent à quantifier l'effet de divers facteurs, font ressortir qu'il existe un écart salarial entre les sexes même si l'on tient compte des différences concernant les caractéristiques personnelles, professionnelles et sociales. La partie inexpliquée de l'écart non ajusté, qui est une valeur résiduelle, tient aux erreurs de mesure et à la non-prise en compte de certains facteurs pertinents comme l'expérience

<sup>17</sup> OMS (2016), *Women's health and well-being in Europe: beyond the mortality advantage*.

<sup>18</sup> Kleven, H. *et al.* (2018), *Children and gender inequality: evidence from Denmark*, NBER Working Paper Series 24219.

<sup>19</sup> Goldin C. (2015), *How to Achieve Gender Equality*, Milken Institute Review, July Q3.

<sup>20</sup> Hedija, V. (2015), *The Effects of Female Managers on Gender Wage Differences*, Prague Economic Papers, Vol. 2015(1).

professionnelle. Elle résulte également des facteurs suivants : les retombées de l'éducation sur les revenus sont moindres chez les femmes, les mères sont pénalisées sur le marché du travail et les salaires sont généralement plus faibles dans les professions et les entreprises à prédominance féminine<sup>21</sup>. La partie inexpliquée de l'écart témoigne également de l'existence de pratiques persistantes qui instituent une discrimination de fait en matière d'embauche et de promotion<sup>22</sup>.

33. Ainsi, selon l'Office for National Statistics du Royaume-Uni, plus de 60 % de l'écart salarial observé en 2017 restait inexpliqué<sup>23</sup>. L'emploi occupé était de loin le premier facteur explicatif, étant à l'origine de près du quart de l'écart entre les salaires horaires des deux sexes. Dans les pays de l'OCDE, la partie inexpliquée représente plus de la moitié de l'écart total<sup>24</sup>. Dans la plupart des États membres de l'Union européenne, la part de l'écart salarial explicable par l'éducation est négative, ce qui signifie que le niveau d'instruction des employés est en moyenne plus élevé chez les femmes. La part explicable par l'activité économique est positive, en revanche, parce que les hommes tendent à être employés dans des secteurs mieux rémunérés<sup>25</sup>.

## **B. Politiques en faveur de la transparence et de l'égalité de la rémunération**

34. De nombreuses initiatives publiques visent à favoriser la transparence et l'égalité de la rémunération afin de réduire l'écart salarial entre les sexes :

a) La Journée de l'égalité salariale marque le moment de l'année où les femmes ont gagné suffisamment d'argent pour compenser l'écart salarial hommes-femmes de l'année précédente. Elle est célébrée dans de nombreux pays, à une date qui varie en fonction de cet écart. L'initiative contribue à faire mieux connaître les écarts salariaux existants ;

b) Certains pays obligent les entreprises qui dépassent certains seuils d'effectifs à communiquer des informations sur les écarts salariaux entre les sexes. Au Royaume-Uni, les entreprises qui comptent au moins 250 employés doivent ainsi rendre publics chaque année les écarts salariaux, les écarts relatifs aux primes moyennes et la proportion des employés de chaque sexe qui reçoivent des primes. Ces informations sont consultables en ligne. En Belgique, toute entreprise d'au moins 50 salariés est tenue de communiquer des informations sur la rémunération en fonction du sexe ;

c) Les normes en matière d'égalité de rémunération peuvent contribuer à ce que les femmes et les hommes qui travaillent pour le même employeur obtiennent la même rémunération pour le même emploi ou pour des emplois équivalents. L'Islande dispose d'un système normalisé de gestion des salaires que les employeurs peuvent utiliser à titre volontaire pour attester l'égalité salariale. À partir de janvier 2018, toute entreprise ou institution employant au moins 25 travailleurs devra faire certifier chaque année son système garantissant l'égalité salariale et sa mise en œuvre ;

d) Des objectifs et des obligations d'information concernant les écarts salariaux entre les sexes peuvent être intégrés dans les procédures de marché public, en tant qu'instruments de promotion ou de sanction, comme en Suisse ;

e) Il est possible d'établir des points de repère pour évaluer l'égalité salariale et surveiller les effets des mesures correctives. La France a créé un index d'égalité salariale. Si une entreprise obtient un résultat inférieur à 75 sur 100, elle devrait définir des mesures correctives en concertation avec les syndicats, dans le cadre des négociations obligatoires

<sup>21</sup> OIT (2018), Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps.

<sup>22</sup> OIT (2018), Emploi et questions sociales dans le monde : Tendances pour les femmes 2018, Aperçu global.

<sup>23</sup> Office for National Statistics (2018), Understanding the gender pay gap in the UK, 17 janvier 2018.

<sup>24</sup> OCDE (2017), The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle.

<sup>25</sup> Leythienne, D. et Ronkowski, P. (2018), A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey Data, Eurostat.

sur l'égalité des sexes. Si le résultat reste insuffisant à l'issue d'une période de trois ans, l'entreprise encourt une amende équivalant à 1 % de sa masse salariale.

### **C. Politiques en faveur de l'augmentation des salaires dans les secteurs à prédominance féminine**

35. L'écart salarial entre les sexes s'explique en partie par la spécialisation des femmes dans certains secteurs. L'accroissement des salaires dans les secteurs en question contribuerait donc à réduire l'écart. Dans la perspective des politiques à adopter, il convient notamment d'examiner les questions suivantes :

a) La négociation collective peut contribuer à accroître les salaires dans les secteurs à prédominance féminine. Pour cela, il faut toutefois que les partenaires sociaux, les syndicats et les employeurs s'emploient activement à éliminer les causes de l'iniquité et à surveiller les tendances salariales des emplois similaires<sup>26</sup> ;

b) L'augmentation du salaire minimum est susceptible de bénéficier en grande partie aux femmes, puisque cette mesure s'appliquera à des secteurs particulièrement importants pour l'emploi des femmes, tels que l'hôtellerie et la restauration, les services de nettoyage et de ménage, la fabrication de chaussures et de textiles, et la vente au détail.

### **D. Politiques visant à accroître la présence des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques**

36. La sous-représentation des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) (fig. 7) a des incidences négatives sur leur insertion future dans le marché du travail, sachant que la technologie devrait jouer un rôle de plus en plus important dans l'emploi (sect. I.B). Si rien n'est fait pour y remédier, la situation actuelle risque d'aggraver les disparités de revenus entre les sexes. Par ailleurs, dans les régions où les difficultés de recrutement sont courantes, l'inégalité des sexes restreint l'offre de main-d'œuvre qualifiée et, par conséquent, les perspectives de croissance. Selon l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, la fin des disparités entre les sexes dans les domaines des STIM dans l'Union européenne se traduirait par une augmentation du PIB de 0,7 % à 0,9 % d'ici à 2030<sup>27</sup>.

37. Les États ont pris différentes mesures pour accroître la présence des femmes dans les domaines des STIM :

a) Encourager l'inscription des femmes dans les filières universitaires des STIM en leur apportant une aide financière ciblée, en faisant appel à des personnes pouvant servir de modèles et en instaurant des systèmes de mentorat. Ainsi, le projet « Engineer Girls of Turkey » comprend des bourses d'études, des stages et des possibilités d'emploi, ainsi qu'un programme de mentorat ;

b) Lutter contre le sexisme dans la prise de décisions en garantissant l'équilibre des sexes dans les équipes de recherche, les groupes d'évaluation, les conseils consultatifs, les groupes d'experts et les autres organes qui influent sur les nominations et les décisions qui ont des incidences sur les carrières ;

c) Créer des prix et des récompenses pour reconnaître les réalisations des chercheuses, des innovatrices et des entrepreneuses dans les domaines des STIM ;

d) Faciliter la transition des études à l'emploi grâce aux stages professionnels et à d'autres programmes semblables. Le Canada a mis en place le Programme de stages pratiques

<sup>26</sup> Schäfer, A. et Gottschall, K. (2015), From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany, Cambridge Journal of Economics, vol. 39, n° 2, mars 2015.

<sup>27</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2017), Economic benefits of gender equality in the EU: How gender equality in STEM education leads to economic growth.

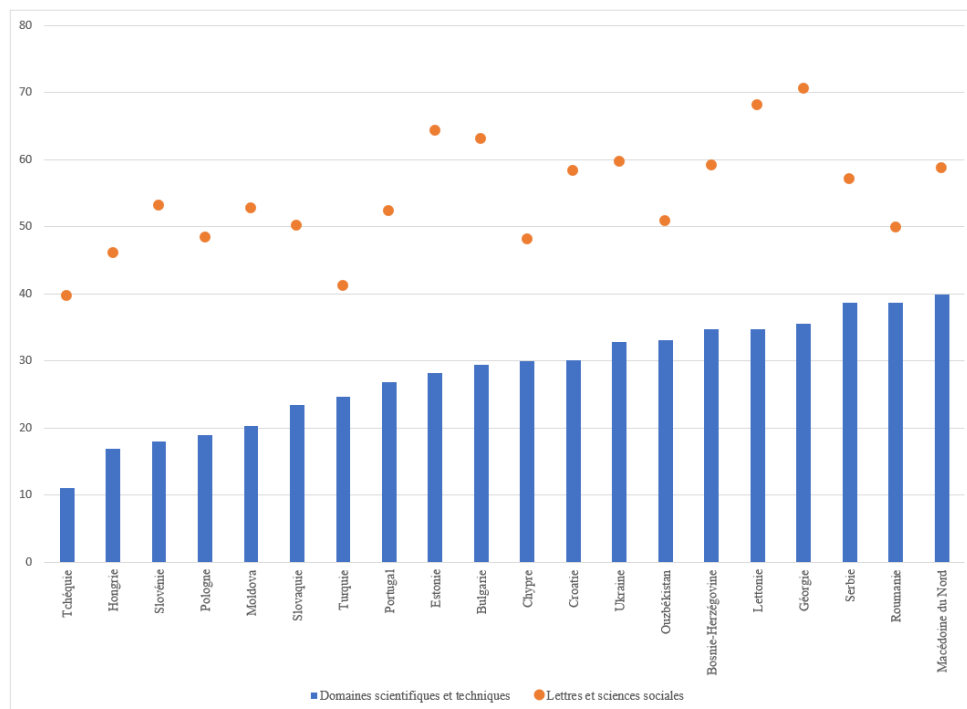
pour étudiants pour aider les étudiantes des filières des STIM et d'autres domaines où les femmes sont sous-représentées à entrer sur le marché du travail et à y réussir ;

e) Promouvoir la création et le renforcement de partenariats et de réseaux entre les différentes parties prenantes pour faciliter le recensement et la mise en œuvre à grande échelle des bonnes pratiques.

Figure 7

### Proportion de femmes dans le nombre total de chercheurs, 2016 ou 2017

(En pourcentage)



Source : Base de données Les femmes et la science de l'UNESCO.

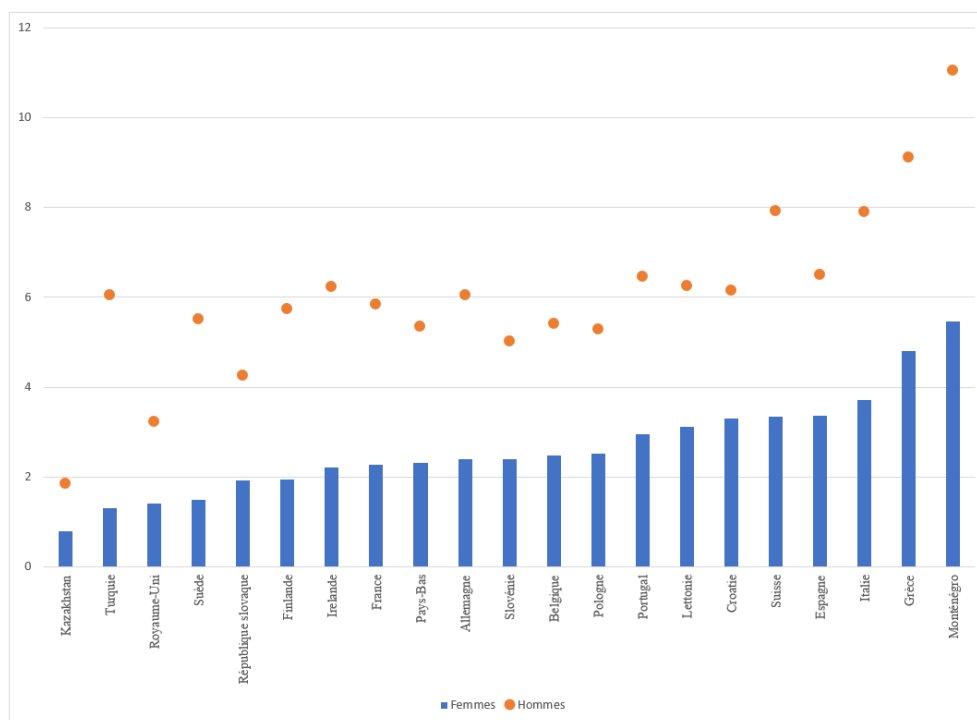
### III. L'avancement des femmes grâce à la réduction des disparités dans le domaine de l'entrepreneuriat

38. L'entrepreneuriat est une source majeure de dynamisme économique et d'innovation. En exploitant les possibilités existantes et en mettant en place de nouveaux biens, services et processus, il crée des emplois et accroît la compétitivité. Les personnes dont l'activité entrepreneuriale est couronnée de succès parviennent à améliorer leurs revenus et leur niveau de vie. Toutefois, les disparités existantes limitent la contribution des femmes et leurs possibilités d'épanouissement et d'avancement économique. Les entrepreneurs représentent généralement une proportion beaucoup plus faible de l'emploi total chez les femmes que chez les hommes, bien qu'il existe des différences considérables à cet égard d'un pays à l'autre (fig. 8). De manière générale, les disparités entre les sexes en matière d'entrepreneuriat tendent à être moins importantes dans les pays à revenu élevé et plus élevées dans les pays à revenu intermédiaire et à faible revenu. Les entrepreneuses doivent surmonter des difficultés particulières : préjugés négatifs, manque de compétences, obstacles au financement, faiblesse des réseaux entrepreneuriaux, etc.

39. Les entreprises dirigées par des femmes partagent généralement certains traits distinctifs. Elles ont tendance à être plus petites que celles qui sont dirigées par des hommes. Elles sont particulièrement nombreuses dans certains secteurs comme les services à la personne, où l'intensité en capital est moins forte, mais le potentiel de croissance également. La spécialisation sectorielle est un facteur explicatif important des difficultés particulières que rencontrent les entreprises appartenant à des femmes.

40. Dans certains cas, les femmes décident de devenir entrepreneuses pour mieux maîtriser leur emploi du temps et s'occuper de leurs responsabilités familiales, ce qui risque cependant de restreindre le choix du secteur et les perspectives de croissance de leur entreprise.

Figure 8  
Part des employeurs dans l'emploi total (2018)  
(En pourcentage)



Source : Base de données Gender Statistics de la Banque mondiale.

41. Les femmes peuvent voir dans l'entrepreneuriat un moyen d'échapper aux contraintes que leur impose l'inégalité sur le marché du travail et la répartition inégale des obligations familiales due aux normes sociales. Par conséquent, les cas où les femmes représentent une proportion plus élevée des entrepreneurs n'indiquent pas nécessairement que l'inégalité est moins profonde. Bien au contraire, une plus grande égalité entre les sexes est souvent associée à des disparités plus importantes en matière de travail indépendant<sup>28</sup>.

## A. Politiques visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin

42. Des enquêtes menées dans divers pays font régulièrement ressortir que les femmes sont moins désireuses de créer une entreprise que les hommes. Cela résulte de l'inégalité des conditions d'accès aux ressources, des connaissances, des réseaux et des compétences. L'inégalité de l'accès au financement, en particulier, est une réalité bien établie ; elle s'explique par une série de facteurs, dont la spécialisation sectorielle, le degré d'expérience et le manque d'objectivité dont peuvent faire preuve les banques et les investisseurs lorsqu'elles évaluent la solvabilité d'une entrepreneuse. Vu leurs difficultés d'accès au financement, les femmes sont plus susceptibles de compter sur leurs propres fonds.

43. Différentes initiatives ont été mises en œuvre pour encourager l'entrepreneuriat chez les femmes :

a) Les femmes sont les premières à bénéficier de l'amélioration du climat des affaires, car elles sont surreprésentées dans le secteur informel. La réduction des effets de

<sup>28</sup> Klyver, K. *et al.* (2013), Women's self-employment: an act of institutional (dis)integration? A multilevel, cross-country study, *Journal of Business Venturing*, vol. 28, n° 4.



distorsion de la réglementation et de la fiscalité permet de diminuer l'ampleur de ce secteur et donc d'améliorer les conditions où évoluent les entreprises appartenant à des femmes. En coopération avec la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, le Tadjikistan a créé en 2018 un projet de réforme des conditions d'investissement tenant compte des questions de genre, qui a abouti à une série de recommandations et à l'élaboration d'un programme en faveur de l'entrepreneuriat féminin ;

b) Il est possible de faire appel à des personnes pouvant servir de modèles pour diffuser une représentation positive de l'entrepreneuriat féminin et faire mieux connaître les ressources disponibles et les possibilités. Le programme suédois des Ambassadrices de l'entrepreneuriat féminin est le fruit d'une collaboration entre les secteurs public et privé. Ce projet a inspiré la création du Réseau européen d'ambassadrices de l'esprit d'entreprise de l'Union européenne ;

c) Il convient de veiller à ce que le système éducatif ne dissuade pas les filles de prendre des risques ou d'étudier certaines matières, notamment en leur offrant des possibilités d'éducation ciblées ;

d) Certains programmes de formation, de tutorat et de mentorat permettent de remédier aux lacunes réelles et perçues dans les compétences des femmes. Les femmes sont moins susceptibles d'acquérir une bonne expérience professionnelle de la gestion, alors que cela les aiderait à fonder des entreprises. En Fédération de Russie, le programme « Mum-entrepreneur » propose une formation ciblée suivie d'un concours d'élaboration de plans d'affaires, dont la lauréate reçoit une subvention pour créer son entreprise ;

e) Différents types de soutien financier ciblant les femmes, à savoir notamment des subventions, des microcrédits et des garanties, répondent à différents besoins et différentes étapes de la création d'entreprises. En France, la garantie Égalité femmes vise à aider les femmes à obtenir des prêts bancaires pour créer, reprendre ou développer une entreprise. Elle couvre jusqu'à 50 % de la valeur du crédit. En Serbie, le Service national de l'emploi accorde la priorité aux femmes dans le cadre de l'attribution de subventions aux travailleurs indépendants ;

f) Les pépinières et accélérateurs d'entreprises soutenus par l'État peuvent cibler les entreprises dirigées par des femmes ;

g) Il est possible d'utiliser les marchés publics de façon à soutenir les entreprises appartenant à des femmes, notamment en établissant des quotas. Aux États-Unis, l'objectif consistant à allouer 5 % (en valeur) des contrats des organismes fédéraux aux petites entreprises appartenant à des femmes a été atteint en 2015. L'expérience américaine montre que les quotas doivent s'accompagner d'autres formes d'appui, notamment de mesures de sensibilisation et de renforcement des capacités<sup>29</sup>.

## **B. Politiques visant à promouvoir la croissance des entreprises appartenant à des femmes**

44. De nombreux facteurs freinent la croissance des entreprises appartenant à des femmes, à savoir notamment l'inégalité de l'accès aux ressources et la spécialisation des femmes dans les secteurs où les perspectives de croissance sont plus faibles. L'entrepreneuriat de nécessité (par opposition à l'entrepreneuriat d'opportunité) est plus répandu chez les femmes que chez les hommes, ce qui contribue à expliquer que les entreprises appartenant à des femmes sont plus petites et qu'elles ont moins de possibilités d'expansion.

45. En ce qui concerne les résultats des entreprises, les disparités entre les sexes sont particulièrement évidentes dans les pays à faible revenu<sup>30</sup>. Dans les pays de l'OCDE, elles

<sup>29</sup> Harris, S. (dir. pub.) (2017), *Gender-smart Procurement: Policies for Driving Change*, étude, Chatham House.

<sup>30</sup> Cirera, X. et Qasim, Q. (2014), *Supporting Growth-Oriented Women Entrepreneurs: A Review of the Evidence and Key Challenges*, World Bank Innovation, Technology and Entrepreneurship Policy Note, n° 5.

sont souvent négligeables pour ce qui est du taux de survie des entreprises et du nombre d'emplois créés, quoique cela varie considérablement d'un pays à l'autre<sup>31</sup>. Pour donner plus de poids à l'entrepreneuriat féminin, il faut prêter attention non seulement aux facteurs qui jouent un rôle dans la décision de devenir entrepreneuse, mais également aux différents éléments qui influent sur la croissance des entreprises appartenant à des femmes.

46. Différentes questions font l'objet d'une attention particulière dans la perspective de l'élaboration des politiques, à savoir notamment :

a) La spécialisation sectorielle a une grande incidence sur les possibilités d'expansion des entreprises. Les initiatives qui appuient l'entrepreneuriat féminin dans les secteurs à forte croissance peuvent cibler les domaines liés aux STIM, de façon à encourager à la fois les études et les activités entrepreneuriales dans ces domaines. En Espagne, le programme INNOVATIA 8.3 vise à promouvoir l'entrepreneuriat féminin dans les domaines scientifiques et technologiques en collaborant avec les universités et les organismes qui promeuvent le transfert de technologies, afin que les activités entrepreneuriales fondées sur les travaux de recherche soient créées selon une démarche soucieuse d'égalité des sexes ;

b) Les entreprises dont le potentiel de croissance est élevé mais qui courent des risques importants ont besoin de formes particulières de financement comme les investissements providentiels et le capital-risque. Une enquête sur l'état de l'investissement dans la technologie en Europe a fait ressortir qu'en 2018, seulement 7 % des fonds de capital-risque étaient destinés à des équipes féminines ou mixtes<sup>32</sup>. Selon un rapport commandé par le Gouvernement britannique, les entreprises créées exclusivement par des femmes recevaient moins de 1 % des investissements de capital-risque au Royaume-Uni, tandis que celles qui étaient créées par des équipes mixtes en obtenaient 10 %<sup>33</sup>. Si ces proportions sont aussi faibles, c'est en partie parce que la présence des femmes est moins forte dans les secteurs technologiques, qui sont très nettement privilégiés par les investisseurs. Dans de nombreux pays, les politiques publiques encouragent le capital-risque au moyen de divers mécanismes, qui peuvent être associés à des mandats d'investissement ciblant les entreprises appartenant à des femmes. En outre, il est possible d'organiser des activités spéciales de réseautage pour mettre en rapport des entrepreneuses avec des investisseurs potentiels. Il peut également être utile de lancer des initiatives axées sur la demande, qui renforcent la capacité des entreprises dirigées par des femmes à collaborer avec des investisseurs de capital-risque grâce à des programmes de mentorat et de formation ;

c) Les femmes sont également sous-représentées dans le secteur du capital-risque. Ce manque de diversité peut influencer les décisions en leur défaveur. Les pouvoirs publics devraient appuyer le renforcement de la présence de femmes dans les sociétés d'investissement en menant des campagnes de sensibilisation et en promouvant les programmes de tutorat, ainsi qu'en collaborant avec des associations professionnelles et en favorisant la diversité des entreprises qui reçoivent des fonds publics dans le cadre d'initiatives de partage des risques. Le programme Women Business Angels for Europe's Entrepreneurs, qui est soutenu par l'Union européenne, Business Angels Europe et d'autres partenaires, vise à augmenter le nombre d'investisseurs providentiels en Europe tout en aidant les entrepreneuses à accéder à des financements aux premiers stades de la création de leurs entreprises ;

d) La capacité de tirer parti d'un réseau étendu pour obtenir de l'aide et des conseils contribue beaucoup aux perspectives de croissance des entreprises, y compris indirectement, en ce qui concerne l'accès aux financements extérieurs. Il est possible de renforcer les réseaux entrepreneuriaux des femmes en prenant des mesures pour mettre à leur disposition des services d'information, créer des plateformes d'échange de connaissances et apporter un appui aux associations de femmes.

<sup>31</sup> OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes: il est temps d'agir*, Paris.

<sup>32</sup> Les résultats sont accessibles à l'adresse <https://www.atomico.com/presenting-the-state-of-european-tech-2018/>.

<sup>33</sup> British Business Bank (2018), *UK VC & Female Founders*.

#### IV. L'égalité d'accès à la protection sociale et aux services publics

47. Les systèmes de protection sociale – notamment les socles de protection minimale et l'accès aux services publics et à des infrastructures durables – sont essentiels à l'égalité des sexes et à l'avancement des femmes et des filles. Ils contribuent à la croissance économique et à la transformation sociale parce qu'ils accroissent la résilience aux chocs, qu'ils favorisent la sécurité alimentaire, qu'ils promeuvent la cohésion sociale et qu'ils permettent de renforcer les moyens d'action des femmes grâce à des services d'accueil abordables pour les enfants et les personnes âgées. Ils représentent donc un investissement qui favorise le développement économique et social des pays<sup>34</sup>, notamment par ses effets sur la santé des femmes.

48. En Europe et en Asie centrale, 84,1 % de la population avait accès à au moins une prestation de protection sociale en espèces en 2015. Le pourcentage de mères recevant des prestations de maternité en espèces était moins élevé (81,4 %), et très faible en Asie centrale et dans le Caucase. Il y a de nombreux problèmes à affronter, notamment les lacunes de la protection de la maternité et de l'assurance chômage, les difficultés relatives aux pensions et aux autres prestations sociales dans le contexte de la situation démographique, et les contraintes budgétaires<sup>35</sup>. En outre, il y a des inégalités sur le plan de la couverture et des prestations. Particulièrement profondes après l'âge de la retraite, les disparités dans ce domaine exposent les femmes à un risque de pauvreté qui est d'autant plus élevé qu'elles vivent en moyenne plus longtemps que les hommes (sect. II).

49. Les régimes de protection sociale étant traditionnellement conçus pour les hommes qui occupent sans interruption un emploi à plein temps dans le secteur formel, ils pénalisent les femmes, qui participent au marché du travail selon des modalités très différentes. Les travailleuses sont surreprésentées dans le secteur informel, en particulier en Europe orientale et en Asie centrale, et elles ne bénéficient d'aucune protection s'il n'existe pas de socle de protection sociale. En outre, les tâches familiales et domestiques non rémunérées qui leur incombent les amènent à quitter le marché du travail, à travailler selon des horaires variables ou à occuper des emplois précaires. Tous ces facteurs font qu'elles sont moins susceptibles de satisfaire aux conditions minimales de cotisation et que leurs prestations, si elles y ont droit, seront moins élevées par rapport à leur salaire antérieur. L'écart salarial entre les hommes et les femmes contribue lui aussi à réduire les prestations.

50. Il est essentiel de mettre en place des systèmes de protection sociale qui tiennent compte des risques liés au genre à tous les stades de la vie et qui apportent un appui aux habitants dans les situations de pauvreté, de vulnérabilité ou de crise pour protéger les femmes et les hommes contre la pauvreté et l'insécurité, les aider à faire face aux risques et à se relever des chocs. Les systèmes de protection sociale devraient être liés à l'éducation, à la santé publique, à l'emploi et à la politique migratoire, et accorder une place centrale à l'égalité des sexes et à la gouvernance des politiques de genre.

51. Différentes mesures peuvent contribuer à surmonter les difficultés mentionnées ci-dessus :

a) La budgétisation tenant compte des questions de genre, la création de fonds publics spéciaux et les programmes de prestations en espèces (en particulier au bénéfice des femmes qui dispensent des soins non rémunérés et de celles qui travaillent dans le secteur informel) permettent d'améliorer la protection sociale ;

b) L'accès à la protection sociale peut être considérablement élargi grâce à des régimes publics non contributifs, tels que des systèmes de pension de base et des allocations de chômage minimales garanties. Les prestations fournies au titre des pensions de survie doivent être d'un montant suffisant, étant donné que beaucoup de femmes en

<sup>34</sup> UNDG Issue- Based Coalition on Social Protection in the ECA Region- Draft Proposals for Joint Policy/Advocacy Messages.

<sup>35</sup> OIT (2017), Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019.

dépendent pour vivre. Depuis 2011, il est interdit d'exiger des primes d'assurance différentes selon le sexe dans l'Union européenne ;

c) Certaines mesures évitent l'exclusion des travailleurs occupant un emploi atypique, comme l'élimination ou l'abaissement des seuils établissant un nombre d'heures, une rémunération ou une durée d'emploi minimums. Des mesures peuvent également être prises pour assouplir les obligations de cotisation à remplir pour avoir droit aux prestations, de façon à permettre les interruptions de cotisation et à améliorer la portabilité des droits à prestations en cas de changement de système de sécurité sociale ou de situation professionnelle ;

d) La reconnaissance des tâches familiales au titre des périodes de cotisation peut faciliter l'accès des femmes aux prestations sociales et réduire les inégalités entre les sexes dans les systèmes de sécurité sociale, comme en Allemagne, en Suisse et au Royaume-Uni. Le Danemark garantit depuis 2005 des cotisations au régime de retraite en cas d'interruption de carrière pour raisons familiales, pour atténuer l'effet de ces périodes sans rémunération sur les prestations de retraite.

## **V. L'avancement des femmes grâce à des politiques budgétaires tenant compte des questions de genre**

### **A. Fiscalité**

52. Pour intégrer systématiquement la problématique du genre dans la fiscalité, il faut prêter attention à la variation des effets des politiques fiscales selon le sexe et à la cohérence de diverses mesures dans la perspective de l'égalité hommes-femmes. La discrimination peut être explicite, lorsque les politiques fiscales ne prévoient pas le même traitement pour les deux sexes. Elle peut également être implicite, lorsque les politiques fiscales ont des résultats différents pour les femmes malgré l'égalité de traitement, du fait des différences de revenus ou de comportement et d'autres obstacles. Bien qu'il n'y ait généralement pas de discrimination explicite dans la région de la CEE, l'égalité effective n'est toujours pas réalisée, en raison de toute une série d'inégalités socioéconomiques, notamment en ce qui concerne la participation à la population active, les tendances en matière d'emploi et la répartition du travail non rémunéré et des revenus<sup>36</sup>.

53. L'imposition fondée sur les ménages répond à des préoccupations d'équité, puisqu'elle vise à traiter les familles ayant le même revenu de la même manière, sans égard aux contributions respectives de chaque membre du ménage. Cela implique toutefois que le deuxième apporteur de revenu, qui est le plus souvent une femme, est imposé à un taux marginal plus élevé qu'il ne le serait en tant que contribuable individuel. Les décisions concernant l'entrée sur le marché du travail sont également influencées négativement par les abattements fiscaux et les crédits d'impôt accordés au titre du conjoint à charge. Dans l'ensemble, l'imposition effective des revenus des femmes, qui résulte en partie des dispositions relatives aux enfants, a un effet important sur la participation des femmes au marché du travail, laquelle varie plus en fonction de la charge fiscale globale que dans le cas des hommes. Elle influe également sur les décisions relatives à la procréation. Les frais de garde d'enfants peuvent être considérés comme un impôt implicite et indirect sur l'emploi féminin.

54. Les politiques fiscales peuvent compromettre l'efficacité d'autres mesures qui visent à favoriser l'avancement des femmes, par exemple en accroissant leur participation au marché du travail. Dans la plupart des pays, y compris dans l'Union européenne, les préoccupations des décideurs se sont principalement limitées jusqu'ici à l'effet des dispositions d'imposition conjointe et des exonérations fiscales au titre des occupations marginales sur l'inégalité des sexes en matière d'emploi. Dans de nombreux pays, les femmes sont dissuadées de participer au marché du travail par la charge fiscale élevée qui pèse sur les deuxièmes apporteurs de revenu du fait de la mise en commun de l'imposition

<sup>36</sup> Parlement européen (2017), L'égalité des genres et les politiques fiscales dans l'Union européenne.

et des prestations. L'Autriche applique depuis 2016 une progression plus graduelle, qui incite les travailleurs à temps partiel à travailler davantage.

55. Les pays sont de moins en moins nombreux à appliquer un régime classique d'imposition conjointe et de plus en plus nombreux à passer à des systèmes dont l'unité de base est l'individu. Dans certains pays, il est cependant possible de choisir entre l'imposition des revenus du ménage et l'imposition des revenus des individus. Même dans les cas où l'individu constitue l'unité d'imposition, de nombreux abattements fiscaux ou crédits d'impôt se fondent sur le revenu familial et jouent donc le rôle d'un élément d'imposition conjointe. La Commission européenne évalue l'ampleur du piège de l'inactivité pour le deuxième apporteur de revenu en calculant le taux marginal d'imposition qui serait effectivement appliqué aux revenus du travail de ce contribuable, s'il renonçait à l'aide sociale pour travailler (fig. 9).

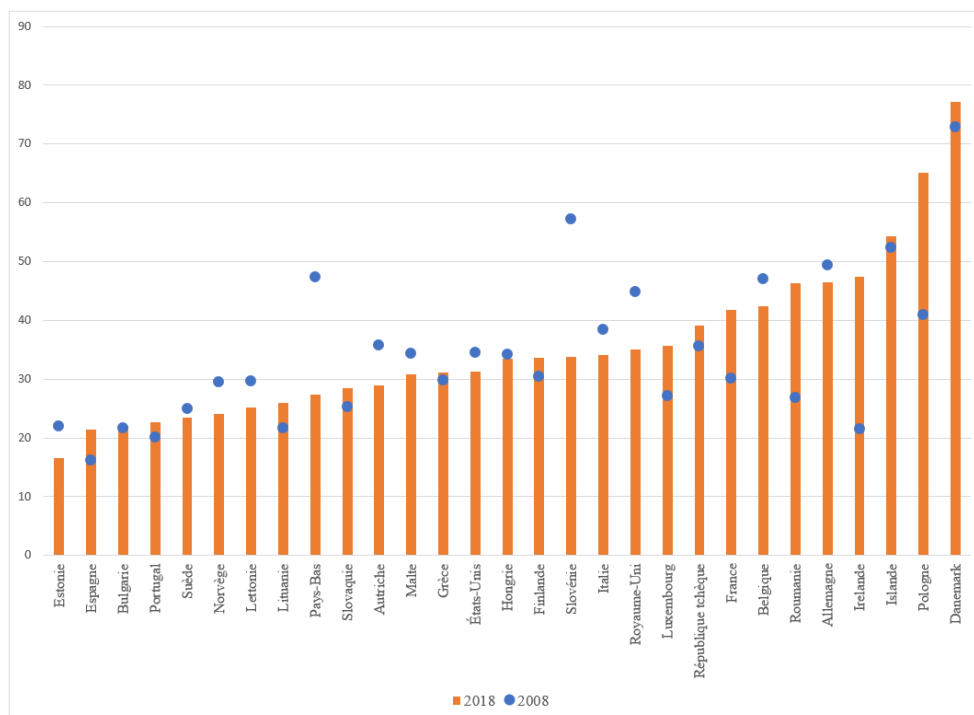
56. Dans beaucoup de pays, le taux d'imposition varie en fonction du type de revenus, le capital étant soumis à un taux fixe tandis que les revenus du travail font l'objet de taux progressifs. Ce double système d'imposition du revenu amplifie les effets de la répartition inégale des revenus du capital entre les sexes.

57. Étant donné que les femmes ont généralement des revenus plus faibles, les impôts indirects ont dans leur cas un poids plus important par rapport aux impôts directs, d'où un fardeau fiscal plus lourd. En outre, la manière dont le système de fiscalité indirecte est conçu, notamment pour ce qui est des exonérations et de la structure des taux, peut avoir des effets différents selon le sexe en raison des différences concernant les modes de consommation. En 2000, le Royaume-Uni a fixé à 5 % le taux de la TVA sur les produits de protection hygiénique, et il envisage aujourd'hui de le réduire à zéro.

Figure 9

**Piège de l'inactivité pour le deuxième apporteur de revenu, à 67 % du salaire moyen (2008 et 2018)**

(En pourcentage)



Source : Commission européenne, base de données Tax and Benefits.

## B. Budgétisation tenant compte des questions de genre

58. La budgétisation tenant compte des questions de genre permet de prendre en considération la variation des effets des politiques budgétaires selon le sexe. Il s'agit de promouvoir l'égalité en prenant en considération ces différences dans l'allocation des ressources et en assurant le financement nécessaire à la réalisation des objectifs d'égalité. Ce type de budgétisation vise à intégrer clairement la problématique du genre dans l'ensemble du processus budgétaire et à utiliser des outils d'analyse pour promouvoir des politiques favorisant l'égalité des sexes<sup>37</sup>. Il est possible d'y associer un processus participatif pour donner voix au chapitre aux plus vulnérables dans le cadre de l'élaboration des politiques et des budgets. Les pays qui n'ont pas officiellement adopté de méthodes de budgétisation tenant en compte des questions de genre peuvent néanmoins mettre en place des évaluations pour examiner les dépenses publiques du point de vue de l'égalité hommes-femmes dans certains domaines d'action. L'existence de systèmes permettant de suivre et de rendre public le montant des ressources allouées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes est l'une des cibles des objectifs de développement durable (5.c.1).

59. La budgétisation tenant compte des questions de genre a fait l'objet de différentes expériences nationales, régionales et locales. En Autriche, elle fait partie intégrante de la budgétisation axée sur les résultats, qui constitue un principe inscrit dans la Constitution. En outre, depuis la réforme du processus d'analyse d'impact des réglementations, en janvier 2013, il est obligatoire d'évaluer les incidences sur les femmes de toutes les lois et de tous les règlements, ainsi que de tous les grands projets publics. L'Albanie accompli des progrès en matière de budgétisation tenant compte des questions de genre dans le cadre de la réforme de certains cadres directifs qu'elle a effectuée en vue de son adhésion à l'Union européenne. Les mesures prises dans ce domaine sont alignées sur la stratégie du Gouvernement en faveur de l'égalité des sexes. Dans la plupart des pays, les initiatives de budgétisation tenant compte des questions de genre se sont focalisées sur les dépenses en particulier dans les domaines sociaux, plutôt que sur les recettes<sup>38</sup>.

## VI. Conclusions et recommandations

60. Les facteurs qui influent sur les disparités de genre relatives au marché du travail sont multiples et interdépendants, tout comme leurs conséquences. Pour utiliser efficacement des ressources publiques limitées, il faut fonder l'action menée sur l'évaluation intégrée de tous ces facteurs. Cela est nécessaire pour déterminer les domaines d'intervention prioritaires et définir l'ordre des mesures à prendre en fonction des circonstances et des aspirations propres à chaque pays.

61. L'inégalité du partage des tâches non rémunérées et des responsabilités familiales, qui est ancré dans certaines attentes sociales persistantes, reste l'un des problèmes les plus difficiles à résoudre pour renforcer le pouvoir économique des femmes. Même les pays qui ont beaucoup avancé sur la voie de l'égalité des sexes ont fait peu de progrès dans la réduction de l'écart salarial, à cause de l'omniprésence des effets de ce problème. Des politiques peuvent être adoptées pour le faire mieux connaître et inciter au changement. En outre, il faut opérer des changements sociaux et culturels et redéfinir les pratiques de travail pour accélérer la réduction de l'écart salarial.

62. Il faut prendre des mesures concrètes pour faire face aux nouveaux risques découlant de la migration irrégulière de travailleurs et aux incidences de l'emploi informel, en accordant une attention particulière aux tâches domestiques et familiales.

<sup>37</sup> OCDE (2017), Gender Budgeting in OECD countries, *Revue de l'OCDE sur la gestion budgétaire*, vol. 2016/3.

<sup>38</sup> Kolovich, L. (2018), Fiscal policies and gender equality, Washington, FMI.

63. Les initiatives qui visent à combler les nombreux écarts observés entre les sexes doivent être élaborées et mises en œuvre avec l'appui des employeurs, des syndicats, de la société et du grand public. Les politiques les plus efficaces sont celles qui parviennent à mobiliser des ressources extérieures et à faire participer d'autres acteurs.

64. Les dispositifs garantissant une protection sociale minimale à tous les groupes vulnérables devraient se traduire par des engagements budgétaires, au sujet desquels il convient de publier régulièrement des données suffisamment ventilées. Il est essentiel de recueillir et d'analyser des données ventilées par sexe pour suivre les progrès accomplis et pour veiller à ne laisser personne de côté.

65. L'intégration systématique des questions de genre dans les politiques économiques ne favorise pas seulement l'avancement des femmes. Parce qu'ils multiplient les possibilités qui permettent aux femmes de participer davantage aux activités économiques et qu'ils diversifient la main-d'œuvre, les progrès accomplis vers l'égalité des sexes contribuent aussi à rendre l'économie plus prospère et plus durable.

---