



Rusiani, et son fils Habil, dans sa boutique située dans la campagne indonésienne (2010). L'accès aux prêts à faible taux d'intérêt pour les petits entrepreneurs est difficile, en particulier pour les femmes. Photo : Suzi O'Keefe/Oxfam

LE G20 ET L'ÉGALITÉ DES SEXES

Comment le G20 peut promouvoir les droits des femmes en matière d'emploi, de protection sociale et de fiscalité

Dans les pays du G20 et au-delà, les femmes ont des salaires moins élevés, constituent la plus grande partie de la main-d'œuvre non rémunérée, sont sur-représentées dans le travail à temps partiel et sont victimes de discriminations dans leur foyer, sur les marchés et dans les institutions. En 2012, dans le cadre de la déclaration de Los Cabos, les dirigeants du G20 s'étaient engagés à lever les obstacles à la pleine participation des femmes dans la société et dans l'économie et à élargir les opportunités pour les femmes dans leur pays. Oxfam salue cette décision et appelle le G20 à revoir son agenda et ses actions à la lumière des engagements pris sur les droits des femmes et l'égalité des sexes. Sous la présidence de l'Australie, le G20 a l'opportunité de tenir ses promesses de croissance réellement inclusive et de renforcer la résilience des femmes pour contrer la crise économique grâce à une croissance économique intégrant les questions liées à l'égalité hommes-femmes et à des politiques équitables en matière d'emploi.

RESUMÉ

Dans un rapport intitulé « Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement », la Banque mondiale affirmait que l'égalité hommes-femmes était un objectif clé et de plein droit, ainsi qu'une mesure économique judicieuse. Cette même année, dans le cadre de la déclaration de Los Cabos, les dirigeants du G20 s'étaient engagés à lever les obstacles à la pleine participation des femmes dans la société et dans l'économie et à élargir les opportunités pour les femmes dans leur pays. Oxfam salue cette décision et appelle le G20 à revoir son agenda et ses actions à la lumière des engagements pris sur les droits des femmes et l'égalité des sexes.

Dans les pays du G20 et au-delà, les femmes ont des salaires moins élevés, constituent la plus grande partie de la main-d'œuvre non rémunérée, sont sur-représentées dans le travail à temps partiel et sont victimes de discriminations dans leur foyer, sur les marchés et dans les institutions. Leur situation est encore pire lorsque leur identité sexuelle recoupe d'autres formes d'inégalités dans les forces socio-économiques et de mise à l'écart sur des critères de race, de classe ou de revenu, par exemple. L'engagement des pays du G20 en faveur de l'égalité des sexes et de la croissance inclusive peut uniquement être tenu s'ils prennent des mesures pour corriger les lacunes du système économique qui exclut ou dévalorise ce qui importe le plus : le respect des droits et de la dignité de tous les êtres humains, ainsi que la protection du milieu naturel.

Un système aussi discriminatoire à l'égard des femmes entraîne notamment leur paupérisation et, dans de nombreux cas, les empêche d'exprimer leur potentiel. La contribution pourtant essentielle des femmes dans l'économie et dans la société n'est pas reconnue et reste limitée, car les discriminations dont elles font l'objet sont telles qu'elles menacent leur santé et leur bien-être, ainsi que ceux de leur famille. Les femmes constituent invariablement la majorité des citoyens les plus pauvres et des groupes écartés des décisions d'ordre économique. Leurs contributions non rémunérées restent en grande partie invisibles dans un système qui ignore tout un pan de leur travail.

Les relations entre croissance, inégalités économiques et égalité des sexes sont complexes. Il est important de préciser que la croissance n'est pas toujours synonyme d'égalité des sexes. Aucune croissance inclusive n'est toutefois possible en présence de politiques indifférentes aux questions hommes-femmes.

- Un seul pays à hauts revenus du G20, la Corée du Sud, est parvenu à allier meilleure équité dans les revenus et croissance économique depuis 1990¹. Cette croissance s'appuie toutefois sur des inégalités entre hommes et femmes en matière de salaires et sur des pratiques discriminatoires : la Corée du Sud obtient le moins bon score des pays de l'OCDE en termes d'écart de rémunération entre hommes et femmes².
- Au rythme actuel de la réduction des inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans le monde, le principe « à travail égal, salaire égal » ne devrait pas se réaliser avant 2090³.
- On estime la valeur monétaire du travail non rémunéré au foyer quelque part entre 10 et 50 % du PIB⁴. À cela pourraient s'ajouter entre 20 et 60 % du PIB si la contribution cachée du travail non rémunéré était reconnue et prise en compte⁵.
- Si le taux d'emploi rémunéré des femmes était équivalent à celui des hommes, le PIB des États-Unis augmenterait de 9 %, celui de la zone Euro de 13 % et celui du Japon de 16 %. Dans 15 grands pays en développement, le revenu par habitant

augmenterait de 14 % d'ici 2020 et de 20 % d'ici 2030⁶.

Oxfam défend l'égalité des sexes et les droits des femmes comme des fins en soi, et parce que tout manquement aggrave la pauvreté alors qu'il est prouvé que le respect de ces principes stimule le développement. Le présent document affirme que les priorités du G20 en matière de croissance et de développement inclusifs ne peuvent être considérées inclusives (et s'accompagner d'effets positifs) que si les conditions suivantes sont réunies : les hommes et les femmes doivent bénéficier d'opportunités égales, les droits humains doivent être respectés et le développement doit continuer de suivre des principes durables. Ces questions ne sont pas propres aux femmes. Elles sont systémiques et déterminent le bien-être de la planète toute entière.

Oxfam recommande au G20 de :

Traiter l'inégalité entre les hommes et les femmes de façon systémique, notamment au niveau des mécanismes de gouvernance et de redevabilité.

Le G20 peut créer un environnement favorable aux droits socio-économiques des femmes :

- en identifiant les différences entre les hommes et les femmes dans le travail (y compris pour le travail non rémunéré) et en luttant contre les discriminations hommes-femmes dans les opportunités et les réalisations des politiques macro-économiques ;
- en développant un mécanisme garantissant l'inclusion des questions hommes-femmes dans les processus d'élaboration des politiques macro-économiques conformément aux engagements de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Nations unies ;
- en développant des modes d'engagement pertinents avec la société civile, notamment les organisations de défense des droits des femmes, afin que les politiques tiennent davantage compte de la réalité de la vie des femmes ;
- en soutenant un processus post-2015 responsable et l'inclusion d'objectifs indépendants sur les inégalités économiques extrêmes, en respectant l'égalité des sexes et les droits des femmes et en définissant à cette fin des objectifs suscitant un réel changement.

Promouvoir un régime fiscal équitable entre hommes et femmes.

Le G20 peut garantir un régime fiscal équitable entre hommes et femmes :

- en promouvant le financement des services publics pour réduire le travail non rémunéré des femmes au foyer et en étendant leurs opportunités d'emploi ;
- en veillant à ce que les politiques et les régimes fiscaux reconnaissent les rôles actuellement inégaux entre les hommes et les femmes et œuvrent à leur redistribution ;
- en éliminant les stéréotypes sexistes dans les budgets nationaux et les codes des impôts ;
- en s'engageant auprès des groupes de femmes pour promouvoir une plus grande redevabilité dans les processus budgétaires par l'intermédiaire d'un contrôle budgétaire et d'une budgétisation sexospécifiques.

Garantir un travail décent et une protection sociale.

Le G20 peut assurer un travail décent et une protection sociale pour les femmes :

- en promouvant un seuil de protection sociale universelle qui garantit une protection aux femmes ;

- en poursuivant la collecte et l'analyse des données qui reconnaissent le travail non rémunéré et en élaborant des politiques pour le redistribuer ;
- en mettant fin aux discriminations hommes-femmes sur le lieu de travail et en promouvant des politiques qui tiennent compte des besoins des familles, comme renforcer le droit au congé parental, l'accès aux soins pour les enfants et les seniors, ainsi que le régime d'assurance sociale ;
- en ciblant des politiques d'emplois pour offrir des postes décents aux femmes, éliminer l'écart salarial entre hommes et femmes, ainsi que les ségrégations professionnelles ;
- en défendant une législation du travail qui renforce le pouvoir de négociation et la position des femmes.

1. INTRODUCTION

La communauté internationale doit avant tout œuvrer au respect des droits et de la dignité de tous les êtres humains, ainsi qu'à la protection du milieu naturel. Notre système économique mondial doit être au service de ces objectifs. Au lieu de cela, les hommes et les femmes servent un modèle économique qui minimise (ou exclut) ce qui compte le plus, des soins à apporter aux enfants et aux seniors à la préservation du milieu naturel.

Le G20 a l'occasion de changer la donne. La discrimination systématique à l'encontre des femmes et des jeunes filles est la principale cause (et conséquence) des inégalités dans les rapports de force à l'origine de la pauvreté. Les pays du G20 ont fait allusion à cette réalité dans leur déclaration de Los Cabos de 2012 au Mexique, dans laquelle ils s'engagent à lever les obstacles à la pleine participation des femmes dans la société et dans l'économie et à identifier les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées pour accéder à l'éducation et aux services financiers.

À l'instar des autres engagements et cadres du G20, Los Cabos a été une nouvelle occasion manquée d'aborder l'économie mondiale dans une optique d'égalité des sexes et pour promouvoir des solutions politiques cohérentes pour respecter les droits socio-économiques des femmes. L'élaboration des politiques du G20 a toujours négligé les profondes discriminations hommes-femmes dont souffre le système économique mondial.

Le G20 est né d'un regroupement des ministres des Finances suite à la crise financière en Asie. Face aux changements rapides qui s'opèrent dans le monde, le G20 a été hissé au niveau des dirigeants en 2008. Depuis lors, les chefs d'État ou de gouvernement des pays du G20 se rencontrent lors de sommets annuels. Dans le cadre de ses efforts réitérés pour stimuler l'économie mondiale, le G20 s'est lui-même rebaptisé « premier forum de coopération économique internationale »⁷.

Le G20 a peu de légitimité en termes de redevabilité et de gouvernance mondiale : ses membres ont été choisis par seulement deux nations (les États-Unis et le Canada), 173 nations ont été exclues, il s'agit d'un groupe informel sans charte ni statut qui ne doit rendre des comptes auprès d'aucun organisme (comme les Nations unies, plus représentatives)⁸. Les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires qui ne sont pas membres y participent peu, sauf à titre « d'invités ». Les processus décisionnels restent plutôt opaques et très peu d'éléments attestent de l'engagement du G20 avec la société civile, notamment les groupes de femmes.

Nonobstant les insuffisances, les critiques justifiées et la nécessité de réviser ses structures de gouvernance et ses politiques majeures, le G20 a partiellement réussi à stabiliser les marchés financiers, à coordonner les réformes et à stimuler l'économie mondiale.

Les atouts du G20 reposent dans la capacité du groupe à réunir les gouvernements des plus grandes puissances économiques mondiales pour

coordonner les actions sur les enjeux économiques dans le monde. Sous la présidence de l'Australie en 2014, le G20 a l'opportunité de tenir ses promesses et de renforcer la résilience des femmes pour contrer la crise économique grâce à une croissance économique sexospécifique et à des réalisations égales entre les hommes et les femmes en matière d'emploi.

En 2013, la fondation Heinrich Böll a diffusé un rapport de l'économiste James Heintz⁹ qui présente les stratégies du G20 et leurs effets potentiels sur l'égalité des sexes. Ce rapport révèle que l'approche du G20 sur les questions hommes-femmes est trop restrictive.

Le présent document s'appuie sur le travail de Heintz en analysant les relations entre inégalités économiques et inégalités hommes-femmes, les droits des femmes et la croissance inclusive. Selon Oxfam, le G20 devrait traiter l'inégalité entre les hommes et les femmes de façon systémique. Le document évalue la cohérence de la gouvernance et des principaux cadres du G20 avec ses engagements en analysant des études de cas dans certains pays du G20. Il fournit également des recommandations au G20 pour que ce dernier progresse sur les droits socio-économiques des femmes.

2. INÉGALITÉ, DROITS DES FEMMES ET CROISSANCE INCLUSIVE

La mise à l'écart permanente des femmes concernant les décisions d'ordre économique et l'égalité jouissance des avantages de ces décisions sape la formulation et l'efficacité des politiques macro-économiques menées par le G20. L'inégalité entre les hommes et les femmes entrave la réalisation des droits socio-économiques et les engagements du G20 en faveur du développement durable et d'une croissance inclusive et partagée.

INÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET INÉGALITÉS ÉCONOMIQUES

Depuis sa création, les inégalités économiques (revenus, richesses, consommation) se sont intensifiées au sein du G20, qui regroupe certains des pays les plus riches et aux inégalités les plus fortes au monde¹⁰. Le nombre d'emplois mal rémunérés et précaires continue d'augmenter de manière disproportionnée, tandis que la rémunération des 1 % ayant les plus hauts revenus croît. Les coupes budgétaires se multiplient aux dépens des filets de sécurité et des programmes de protection sociale.

Les inégalités économiques augmentent à un rythme effréné dans la plupart des pays du G20. Cinq seulement ont réussi à réduire les inégalités dans les années 1990 et 2000 avec une croissance positive (Brésil, Corée du Sud, Mexique, Turquie et Argentine)¹¹.

Le récent rapport Oxfam, « En finir avec les inégalités extrêmes. Confiscation politique et inégalités extrêmes », décrit les tendances en matière d'inégalités économiques. Il désigne la confiscation politique du système économique mondiale par les élites comme le principal facteur des inégalités économiques¹². D'après ce rapport, la richesse des 1 % les plus riches au monde correspond à 65 fois la richesse totale de la moitié la plus pauvre de la population mondiale. La concentration des grandes richesses s'amplifie du fait des profits réalisés par les entreprises, de la stagnation des salaires en pourcentage du PIB et de la transition technologique¹³. De plus, les conseils d'administration et les équipes de direction des sociétés nationales et transnationales sont dominés par des hommes¹⁴.

Dans le même temps, les inégalités hommes-femmes ont diminué dans certains domaines (comme l'éducation), mais persistent ou se renforcent dans d'autres (emploi, salaires, participation politique, violence, liberté de mouvement, droits sexuels et génésiques). Les inégalités économiques doivent être considérées en rapport avec l'inégalité entre les hommes et les femmes, car les discriminations hommes-femmes peuvent contribuer aux inégalités économiques et être exacerbées de leur fait¹⁵. Pour réduire l'inégalité entre les hommes et les femmes, les politiques économiques doivent refléter l'évolution de la situation socio-économique.

Le travail non rémunéré au foyer est l'une des inégalités hommes-femmes les plus marquées concernant l'élaboration de politiques macro-économiques. Ce type de travail est essentiel dans la vie des sociétés. Il inclut la prise en charge des enfants, des seniors et des membres malades des foyers et de la communauté, ainsi que le travail domestique (cuisiner, nettoyer, laver, et dans les pays en développement assurer la corvée d'eau et de combustibles)¹⁶.

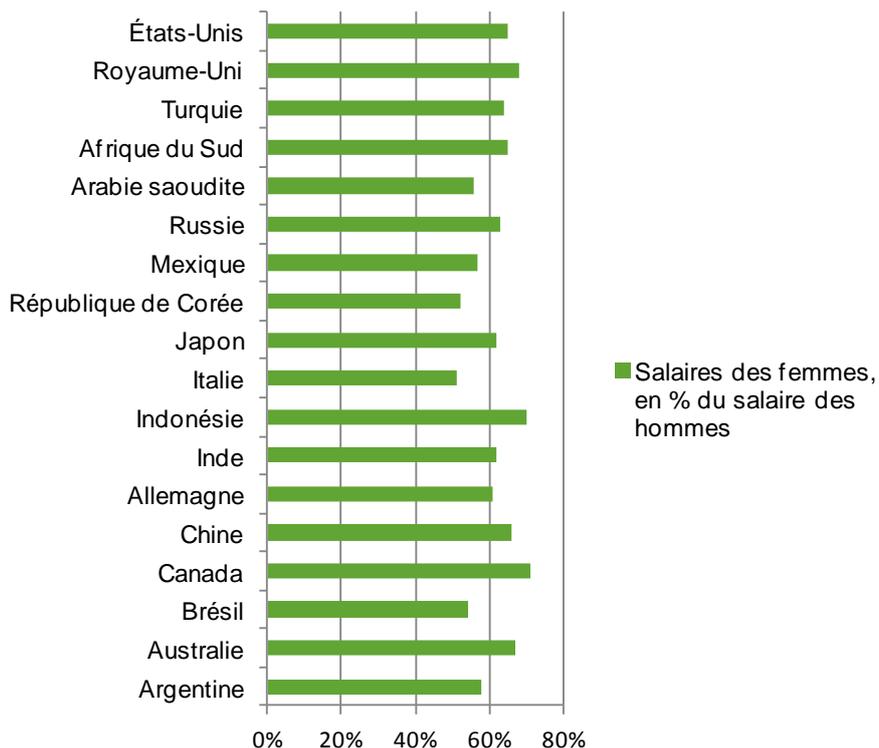
L'interaction entre les charges de travail rémunérées et non rémunérées des femmes est l'une des questions systémiques les plus importantes et pourtant les plus négligées dans l'élaboration des politiques économiques. Les femmes subventionnent de fait l'économie avec en moyenne 2 à 5 heures de travail non rémunéré *par jour* de plus que les hommes. On estime la valeur monétaire du travail non rémunéré au foyer quelque part entre 10 et 50 % du PIB¹⁷. À cela pourraient s'ajouter entre 20 et 60 % du PIB si la contribution cachée du travail non rémunéré était reconnue et prise en compte¹⁸.

La charge du travail non rémunéré sur les femmes est l'une des principales raisons pour lesquelles celles-ci occupent principalement des emplois mal rémunérés, précaires et non protégés¹⁹. Mais même si la participation des femmes à la main-d'œuvre augmente, ces dernières continuent d'assurer la majorité du travail non rémunéré²⁰. Ce travail non rémunéré est une composante essentielle de toute société. Toutefois, lorsqu'il est mal réparti, il affecte principalement les femmes et engendre des inégalités hommes-femmes dans les sphères sociales, politiques et économiques.

Alors que les institutions financières internationales, notamment la Banque mondiale et le FMI, reconnaissent l'importance du travail non rémunéré au foyer dans le fonctionnement du système économique mondial, cette question fait l'objet de très peu d'attention dans l'élaboration des politiques macro-économiques. Le G20 a un rôle clé à jouer pour inverser cette tendance.

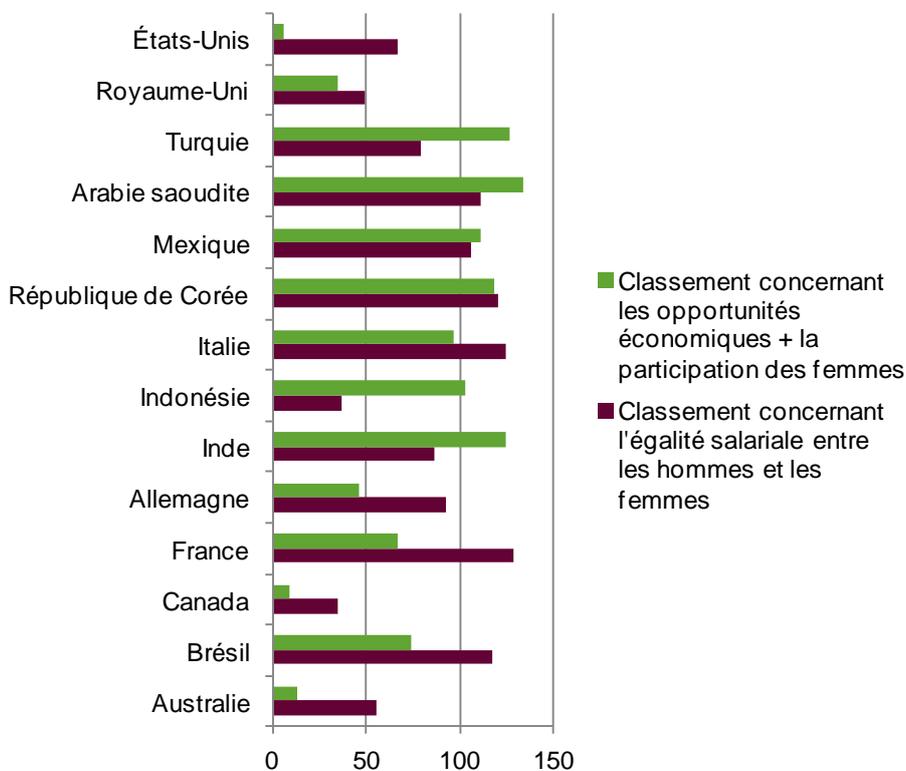
L'économie montre également une inégalité entre les hommes et les femmes systémique dans les salaires. Au moins 13 des pays du G20 se classent dans la deuxième moitié des 136 pays étudiés dans le cadre du « Rapport mondial 2012 sur l'écart entre les genres » du Forum économique mondial²¹, et huit se classent dans la deuxième moitié en matière de participation et d'opportunités économiques pour les femmes (voir Figure 1). Le travail à temps partiel et le travail informel affectent les salaires. Or ce sont les femmes qui sont le plus représentées dans le travail à temps partiel. Dans cinq pays du G20 (Argentine, Australie, Allemagne, Italie, Royaume-Uni), entre un tiers et la moitié des emplois occupés par des femmes correspond à du temps partiel. Entre 30 et 80 % des emplois des femmes sont informels dans au moins sept pays du G20 (Argentine, Brésil, Inde, Indonésie, Mexique, Turquie et Afrique du Sud). Cela signifie que sur le long terme, les salaires et les avantages sociaux des femmes restent soumis à une forte pression²². Au final, la croissance est tout sauf inclusive.

Figure 1 : Aucune égalité salariale dans les pays du G20²³



Source : Forum économique mondial, « Rapport mondial sur l'écart entre les genres 2013 ». Classement sur 136 pays.

Figure 2 : L'opportunité ne suffit pas : souvent, les salaires ne sont pas à la hauteur des opportunités économiques



Source : Forum économique mondial, « Rapport mondial sur l'écart entre les genres 2013 ». Classement sur 136 pays.

Pourtant, si le taux d'emploi rémunéré des femmes était équivalent à celui des hommes, le PIB des États-Unis augmenterait de 9 %, celui de la zone Euro de 13 % et celui du Japon de 16 %. Dans 15 grands pays en développement, le revenu par habitant augmenterait de 14 % d'ici 2020 et de 20 % d'ici 2030²⁴.

Les politiques économiques doivent suivre le rythme des changements qui s'opèrent dans le paysage économique et social. Aux États-Unis par exemple, les femmes représentent actuellement environ la moitié de la main-d'œuvre rémunérée. Elles en composaient seulement un tiers en 1969²⁵. Cela s'explique par une augmentation du coût de la vie et du nombre de foyers dirigés par des femmes, une meilleure éducation et de nouvelles technologies qui ont réduit la pénibilité du travail non rémunéré des femmes et ont élargi leur choix reproductifs. Mais le chemin est encore long pour aplanir les écarts de rémunération, proposer des congés parentaux payés et décourager la ségrégation entre les sexes dans les types de postes occupés par les hommes et les femmes.

Oxfam recommande de venir à bout des inégalités qui empêchent les femmes et les jeunes filles de participer à la croissance économique²⁶. Pour cela, le G20 doit intégrer de manière systématique les questions hommes-femmes dans son approche des priorités économiques, la formulation et la mise en œuvre des politiques ou l'impact de ces politiques sur les vies des hommes et des femmes. Le groupe n'est pas encore parvenu à créer un mécanisme pour déterminer si les quelques engagements sexospécifiques qu'il a pris jusqu'à présent sont mis en œuvre.

Oxfam recommande au G20 de développer une approche plus systématique pour tenir compte de l'égalité des sexes dans son agenda, ainsi qu'une approche plus globale pour intégrer les questions hommes-femmes dans la formulation des politiques. Ces recommandations sont essentielles et, pour s'y conformer, le G20 doit mettre en place un système qui reconnaît les disparités entre les sexes dans le travail assuré par les hommes et par les femmes, y compris le travail non rémunéré. Il devra aussi lutter contre les discriminations hommes-femmes dans les opportunités et les réalisations des politiques macro-économiques. Le G20 doit également créer un mécanisme d'élaboration de politiques qui veille à intégrer les questions hommes-femmes dans la formulation, l'application et le suivi de ses politiques macro-économiques, conformément aux engagements des Nations unies et de l'OIT.

DROITS DES FEMMES, ÉGALITÉ DES SEXES ET CROISSANCE INCLUSIVE

En dépit des inégalités extrêmes et grandissantes, sous la présidence australienne, l'ordre du jour formel du G20 sur la croissance a été restreint et le concept de croissance inclusive a été mis à l'index²⁷. Une croissance partagée et totalement inclusive favorise mécaniquement l'égalité des sexes, car elle tient compte de l'expression et de la faculté d'action des femmes, de leurs choix et de leurs opportunités tout en les protégeant de la violence. Elle affectera aussi bien les femmes riches que les femmes pauvres, ainsi que les hommes et le milieu naturel. Une telle croissance appelle des stratégies économiques qui, d'après l'Association pour les droits de la femme et le développement (AWID), remettent en question « les modèles fondés sur des habitudes de consommation et de

production non viables, la privatisation des systèmes publics et l'exploitation des inégalités de genre et sociales »²⁸.

Malheureusement, jusqu'à présent, la vision du G20 en matière de développement durable et de croissance inclusive et partagée²⁹ n'a pas infléchi les effets néfastes du système économique mondial actuel : aggravation des inégalités, épuisement des ressources naturelles dont dépendent les communautés (notamment les plus pauvres) et échec de la lutte contre la marginalisation des femmes, que ce soit dans les prises de décisions économiques ou en matière de profits tirés de la croissance et du développement.

Tandis que l'égalité des sexes (surtout dans l'emploi et les salaires) stimule souvent la croissance, l'inverse ne se vérifie pas : la croissance à elle-seule ne promeut pas l'égalité des sexes ni l'autonomisation des femmes. D'après une récente recherche sur le sujet, des preuves convaincantes suggèrent que l'égalité des sexes dans l'éducation et dans l'emploi contribue à la croissance économique, mais que l'impact de la croissance économique sur l'égalité des sexes est moins prononcé et moins cohérent³⁰.

Ces conclusions rappellent les arguments avancés par les bailleurs de fonds, les acteurs multilatéraux, les États et les entreprises pour qui investir dans les femmes est une mesure économique judicieuse. La situation est claire : lorsque les femmes contrôlent davantage les ressources du foyer, elles consacrent plus facilement ces fonds en faveur des enfants, ce qui améliore les niveaux de santé et d'éducation et, à long terme, stimule la croissance³¹. Les femmes assurent l'essentiel du travail non rémunéré de prise en charge des enfants, préparant ainsi la prochaine génération de ressources productives qui rejoindront le marché du travail³².

Qui plus est, si elles négligent l'avancée des droits des femmes et les types d'opportunités et de réalisations offertes aux hommes et aux femmes, les politiques du G20 risquent davantage de créer de nouvelles formes d'inégalités que d'en éliminer³³. En période de croissance économique, l'inégalité entre les hommes et les femmes est souvent exacerbée ou remplacée par de nouvelles inégalités et la violation des droits humains. En Chine par exemple, de nouvelles opportunités économiques pour les hommes et les femmes se sont accompagnées d'une hausse des migrations et de restrictions dans le soutien des employeurs et de l'État concernant les services à l'enfance et au troisième âge, ce qui a entraîné un regain du travail non rémunéré chez les femmes. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être licenciées au moment de la restructuration des entreprises détenues par l'État, ont moins de chances d'être ré-employées et occupent de plus en plus des emplois informels et moins bien payés³⁴.

« À elle seule, l'augmentation des revenus n'améliore pas l'égalité des genres sur tous les fronts. »

Banque mondiale, « Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement ».

« La croissance ne peut pas être considérée comme "inclusive" si des inégalités hommes-femmes persistent ou s'aggravent. »

James Heintz, « Missing Women »

3. ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX SUR LE DÉVELOPPEMENT ET LES DROITS DES FEMMES

En tant que responsables, les membres du G20 sont tenus de faire respecter les droits de l'homme lors de l'élaboration des politiques économiques, en identifiant les types de changements qui apportent le plus aux femmes et aux hommes marginalisés. Les questions des droits humains, notamment des droits des femmes, et du développement durable ne doivent pas être des considérations facultatives lors de la définition des priorités macro-économiques.

OBLIGATIONS DE PROMOUVOIR LES DROITS SOCIO-ÉCONOMIQUES DES FEMMES

Bien que le G20 ne soit pas une institution formelle avec un mandat dans le domaine des droits de l'homme, ses pays membres sont quant à eux tenus³⁵ de les faire respecter, de les protéger et d'en assurer l'application. Le G20 doit veiller a minima à ce que ses politiques soient cohérentes et propices aux accords existants sur le droit du travail, les droits économiques et les droits sociaux, ainsi qu'en matière de développement durable³⁶.

Cadres basés sur les droits

Les obligations et les principes des droits de l'homme sont énoncés dans la **Déclaration universelle des droits de l'Homme**. Les droits des femmes font l'objet d'un traitement plus spécifique dans la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)**, qui couvre notamment les droits au travail et du travail. Le **programme d'action de Pékin** va plus loin et appelle tous les États, les bailleurs bilatéraux et les institutions financières et de développement multilatérales à réviser, adopter et entretenir des politiques macro-économiques et des stratégies de développement qui répondent aux besoins et aux efforts des femmes et qui éradiquent la pauvreté³⁷.

Le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ICESR)** et diverses **conventions de l'OIT** préconisent des salaires justes et une rémunération égale à travail égal, sans distinction aucune. L'OIT a défini un « agenda pour le travail décent » pour s'assurer que les hommes et les femmes peuvent obtenir un travail décent et productif dans un contexte de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine³⁸.

Cadres de développement

Les **Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD)** ont été un catalyseur important au service du développement, pour réduire de moitié la pauvreté avant 2015. Mais les OMD n'intègrent pas tous les engagements en

faveur des droits des femmes et de l'égalité des sexes et ne s'attaquent pas à l'intégralité des autres inégalités structurelles et cadres de durabilité³⁹. Des progrès ont été réalisés en matière d'égalité des sexes dans divers domaines : éducation de base, représentation des femmes dans les parlements et participation des femmes dans la main-d'œuvre⁴⁰. Mais la nature des opportunités d'emplois pour les femmes ne reflète pas l'engagement en faveur d'un travail décent et d'un emploi productif (OMD1).

Le **cadre de développement post-2015** devra tirer des enseignements des avancées et des lacunes des OMD. Il doit prendre la forme d'un agenda mondial pour tous les pays, et pas seulement pour quelques-uns. Il doit être fondé sur les droits de l'homme et l'engagement de mettre fin au dénuement extrême, et éliminer les menaces systémiques pesant sur un développement durable et équitable. Il doit également lever les obstacles systémiques à l'égalité (et ne pas se limiter aux symptômes) et promouvoir le développement durable, l'égalité des sexes et les droits des femmes. Il doit enfin accélérer l'action sur le changement climatique au sein du cadre de la Convention-cadre des Nations unies sur le changement climatique⁴¹.

Oxfam défend des objectifs précis pour éliminer les inégalités économiques extrêmes et pour parvenir à l'égalité des sexes et respecter les droits des femmes, et cherche à intégrer les questions hommes-femmes dans les autres buts et finalités. Les composantes de cet objectif lié à l'égalité des sexes doivent susciter un réel changement en bouleversant les rapports de force, en luttant contre la discrimination envers les femmes et en répondant à leurs besoins. Il doit s'appuyer sur des cadres et des outils en faveur des droits des femmes, comme le programme d'action de Pékin, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement, les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU, ainsi que les divers cadres régionaux pertinents. Toute évolution du nouveau cadre doit s'appuyer sur l'analyse et les propositions des mouvements de femmes et doit fournir l'espace et le financement requis pour les groupes dans le processus de consultation post-2015.

4. DROITS DES FEMMES ET AGENDA DU G20 EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE ET DE CROISSANCE INCLUSIVE

Gouvernance et inclusion

Une analyse du « Saint Petersburg Accountability Report on G20 Development Commitments »⁴² souligne que la redevabilité du G20 vis-à-vis des pays hors G20 s'exprime uniquement au moment où le président en fonction invite une poignée de non-membres au sommet annuel du G20 et lors de réunions de sensibilisation avec les pays en développement⁴³. Outre la participation, la « piètre gouvernance » du G20 (notamment au niveau de la transparence et de la redevabilité autour de son processus décisionnel et de ses réalisations) est préoccupante au vu de l'influence et du pouvoir du groupe sur l'agenda et les processus des autres décideurs dans le monde, prenant le pas sur les structures formelles de gouvernance⁴⁴.

La sous-représentation des femmes dans les institutions ne saurait justifier les politiques indifférentes aux questions hommes-femmes. Les décisions du G20 doivent être inspirées et façonnées par les deux sexes. Il s'agit notamment de s'assurer que les mécanismes sont suffisamment souples pour inclure les femmes et leurs organisations dans les principaux processus décisionnels économiques et financiers afin que les décisions prises reflètent mieux la réalité de la vie des femmes.

Encadré 1 : La participation des femmes améliore les résultats des politiques en Indonésie

Le projet « Faire entendre sa voix » d'Oxfam en Indonésie a permis d'améliorer l'accès des femmes aux autorités locales. Les femmes ont ainsi pu influencer sur le premier exercice budgétaire participatif dans les villages où le projet a été mis en œuvre. Cette participation accrue dans la planification et la budgétisation a obligé les autorités locales à faire preuve de redevabilité et à examiner de manière approfondie l'exécution des plans et des programmes. Ce projet a démontré les effets positifs d'une plus grande participation et inclusion des femmes dans les investissements réalisés pour répondre aux préoccupations et aux problématiques propres aux femmes.

Source : Oxfam, « Raising Her Voice: An overview of Oxfam GB's programme to promote women's political leadership and participation ».

Le cadre politique du G20 promeut-il les droits des femmes et l'égalité des sexes ?

Tandis que les politiques du G20 ont tendance à ne pas tenir compte des questions hommes-femmes, elles ne sont pas neutres sur ce point dans leur formulation ou leurs résultats probables. Par exemple, les politiques d'austérité et d'assainissement budgétaire du G20 ont entraîné des coupes budgétaires dans le secteur public, avec des incidences sexospécifiques. Les femmes utilisent plus les services publics que les hommes. Par ailleurs, le secteur public constitue généralement une source d'emplois décents pour les femmes dans les pays développés et en développement⁴⁵. Au Canada, les femmes ont atteint les niveaux d'égalité économique les plus élevés dans le secteur public, notamment au regard des taux de participation et de l'accès aux régimes de retraite : 55 % sont des femmes, comparé à seulement 30 % dans le secteur privé, avec des rémunérations en moyenne 4,5 % plus élevées que celles employées dans le secteur privé⁴⁶.

Tout comme Heintz, Oxfam convient que le G20 devrait intégrer systématiquement les questions hommes-femmes dans son agenda, dans sa stratégie politique principale (le Cadre pour une croissance forte, durable et équilibrée) et dans son plan d'action en matière de développement. Par ailleurs, le G20 doit faire des questions hommes-femmes une composante de ses activités de suivi des institutions financières internationales et utiliser des indicateurs d'égalité des sexes pour évaluer les progrès au sein du G20 et à l'international. Un processus de consultation doit être créé avec les principales parties prenantes sur la façon dont le G20 doit être tenu responsable des avancées en matière d'égalité des sexes⁴⁷.

Le G20 doit tenir compte de ces recommandations importantes et les rendre opérationnelles. Les engagements actuels de ses membres doivent être évalués à l'aune des droits humains et des normes de développement sur l'égalité des sexes.

Le **Cadre pour une croissance forte, durable et équilibrée** est la stratégie politique principale du G20⁴⁸. D'après ce cadre, chaque pays est responsable de l'administration de son économie, tandis que les objectifs communs exigent les efforts des uns et des autres. Il indique « qu'une réduction durable et significative de la pauvreté ne peut être obtenue sans une croissance inclusive, durable et vigoureuse ». Il s'engage à intervenir dans cinq domaines politiques :

- Politiques monétaires et sur les taux de change qui atténuent le risque de volatilité dans les flux de capitaux et promeuvent un système monétaire international stable et opérationnel ;
- Politiques commerciales et de développement non protectionnistes et résolution des goulots d'étranglement pour atteindre une croissance inclusive, durable et vigoureuse dans les pays en développement, surtout dans les pays à bas revenus, concernant les infrastructures, la sécurité alimentaire et l'inclusion financière (en 2013) ;
- Politiques d'assainissement budgétaire (de réduction du déficit) qui stimulent la croissance dans de nombreux pays ;
- Réforme financière, notamment la régulation du secteur bancaire parallèle, la mise en œuvre de nouvelles normes bancaires en matière de fonds propres

et de liquidité, et la gestion des structures trop importantes pour faire faillite (lorsqu'une entreprise est considérée trop importante pour l'économie et que l'État intervient pour éviter sa faillite) ;

- Réformes structurelles, officiellement pour stimuler et soutenir la demande mondiale, favoriser la création d'emplois (en réduisant les salaires minimum, en affaiblissant la protection de la main-d'œuvre et en limitant les filets de sécurité), contribuer au rééquilibrage mondial et accroître le potentiel de croissance. Ces politiques ont souvent créé des emplois plus précaires et les différentes études menées sont loin d'être formelles quant à leur contribution à un travail décent.

Ce cadre gagnerait à intégrer une composante hommes-femmes, ce qui n'est hélas pas le cas, à l'instar du processus d'évaluation mutuelle mené par le G20 pour garantir la cohérence des politiques et une action politique collective. Il est indispensable de dépasser « les vieilles habitudes », mais alors que le G20 reconnaît cet état de fait, le groupe a demandé au FMI de déterminer si ses politiques sont « collectivement compatibles avec une économie mondiale plus équilibrée et plus durable »⁴⁹. Alors que le FMI a commandé une analyse utile de la dimension sexospécifique dans les politiques macro-économiques⁵⁰, ses politiques ont souvent eu un impact négatif sur les femmes et les personnes pauvres⁵¹, une situation susceptible de peser sur les politiques du G20.

Le **Consensus de Séoul pour le développement** vise à combler les écarts de développement, principalement en travaillant avec les pays en développement pour stimuler la croissance et atteindre les OMD⁵². Le **Plan d'action pluriannuel sur le développement** (qui a expiré en 2013) précisait les actions du G20 en ce sens. Le consensus ignore amplement les questions hommes-femmes, avec seulement deux références à l'inégalité entre les hommes et les femmes et aucun contrôle avéré de la cohérence tout au long du plan. Les engagements sexospécifiques se limitent au développement d'indicateurs de compétences pour l'emploi et la productivité afin d'analyser les liens entre l'éducation, les problèmes de santé, les inégalités hommes-femmes et les stratégies en matière d'employabilité et de développement de compétences tout au long de la vie. Le plan s'engage également en faveur d'une « croissance verte » qui « promet de dissocier expansion économique et dégradation environnementale⁵³ ». Les priorités de développement de la présidence actuelle du G20 (l'Australie) consistent à relier les actions de développement à la croissance en créant les conditions pour que les pays en développement attirent les investissements dans les infrastructures, en renforçant les régimes fiscaux et en améliorant l'accès aux services financiers.

Néanmoins, peu d'outils sont en place pour suivre ces engagements. Le rapport « Saint Petersburg Accountability Report on G20 Development Commitments » du G20 fait référence aux questions hommes-femmes uniquement dans la section dédiée au développement des ressources humaines, notamment concernant la création d'indicateurs comparables à l'échelle internationale sur les inégalités hommes-femmes en matière de compétences. Les initiatives comme l'ouverture d'une plateforme financière pour les femmes et l'identification des obstacles à l'accès aux services et à la gestion financière sont marquées par la simple mention « en cours » dans ce document, sans précision pour en vérifier la profondeur, et sans mentionner leur impact⁵⁴.

En février 2013, le G20 a lancé son **initiative de financement de l'investissement** afin de rendre le climat propice aux investissements et d'identifier de nouvelles sources d'investissements à long terme, notamment pour les partenariats publics-privés transfrontaliers d'envergure et à long terme dans les infrastructures⁵⁵. L'agenda ne tient pas compte des objectifs sociaux (dont les questions hommes-femmes) et environnementaux⁵⁶ pour les infrastructures, ni de la nécessité pour les mécanismes de réglementation d'atténuer les risques découlant des impacts sociaux et environnementaux⁵⁷. Les grandes infrastructures sont l'une des principales causes de déplacement forcé dans le monde. Cette situation affecte le plus les groupes marginalisés, notamment les femmes et les minorités ethniques. Ce type de projet peut générer de fortes émissions de carbone, détruire l'environnement naturel et nuire aux moyens de subsistance des populations⁵⁸.

Le **plan d'action de Saint-Petersbourg** du G20 (septembre 2013) s'inspire du précédent consensus du groupe : engager ses membres à stimuler la création d'emplois, soutenir la reprise, s'attaquer aux risques à court terme, poser les fondations d'une « croissance forte, durable et équilibrée » et faire du G20 un forum pour un « dialogue ouvert et engagé »⁵⁹.

Points que le plan d'action ne couvre pas :

- liens entre les responsabilités reproductives (non rémunérées) et productives (rémunérées) des femmes ;
- redistribution du travail non rémunéré au sein des foyers, et des foyers à l'État ;
- cadres et environnements réglementaires et légaux garants des droits économiques des femmes (par ex., éducation, contrôle et accès aux actifs de production), surtout sur le marché du travail ;
- mise en place d'une protection sociale⁶⁰ ;
- renforcement de la capacité organisationnelle des femmes à participer aux débats et aux décisions politiques et à demander des comptes aux institutions⁶¹.

Groupes associés au G20

Les groupes de travail officiels du G20, dont Business 20 (B20), Youth 20 (Y20), G(irl) 20, Civil Society 20 (C20), et Labour 20) ont cherché à attirer l'attention du G20 sur un certain nombre de questions spécifiques ayant un impact sur l'égalité des sexes au sein du G20. On retient notamment l'appel du L20 pour de plus grands efforts de la part des membres du G20 en faveur de l'amélioration de la participation des femmes sur le marché du travail.

En 2014, le L20 appelle le G20 à réduire les inégalités de manière générale, à réduire la précarité de l'emploi et à promouvoir des marchés du travail accessibles à tous en relançant notamment le taux d'activité des femmes ; à investir dans la formation professionnelle par mesure de protection sociale et d'équité hommes-femmes ; et à prendre des mesures pour lutter contre les inégalités dans les systèmes d'apprentissage⁶².

Dans un document de discussion de 2013 rédigé dans le cadre du sommet de Saint-Petersbourg, le groupe L20 a critiqué le manque de considération du G20

sur les questions concernant l'équilibre hommes-femmes, l'écart salarial entre hommes et femmes et a appelé le G20 à soutenir le secteur de la santé pour permettre aux femmes de réintégrer la main-d'œuvre, ainsi que pour lutter contre les conditions de travail précaires des employés du secteur des soins⁶³. Le groupe a également soutenu l'inclusion de mesures sur l'égalité des sexes dans les investissements réalisés dans les infrastructures et l'économie verte⁶⁴.

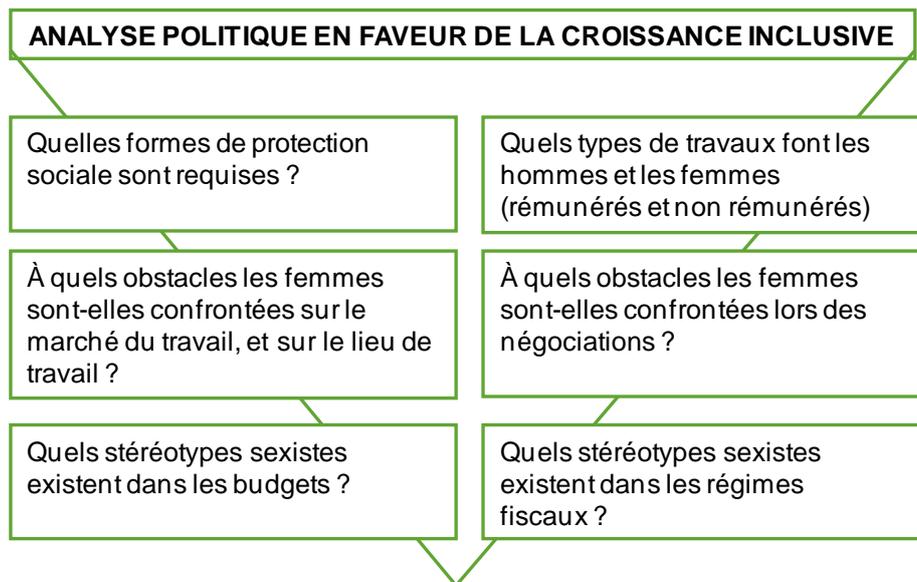
Au Mexique en 2012, le B20 a appelé le G20 à soutenir les agricultrices ; en Russie en 2013, le B20 a défendu une plus grande inclusion financière des femmes⁶⁵. En 2014, le B20 australien travaillera dans la continuité de l'ordre du jour du B20 russe et se concentrera sur quatre domaines : le financement de la croissance, le capital humain, l'infrastructure et l'investissement et le commerce⁶⁶. Le sommet du B20 coïncide avec la publication de ce rapport et il reste à voir si les défenseurs de la représentation des femmes au sein du secteur privé australien parviendront à encourager le B20 à examiner plus particulièrement les questions liées à l'égalité des sexes.

La plateforme de plaidoyer C20 australienne s'intéresse aux thèmes suivants : croissance et emploi inclusifs, développement des infrastructures couplé à des investissements dans les infrastructures sociales, climat et durabilité, et gouvernance (incluant la corruption et l'évasion fiscale). Le communiqué du C20 porte principalement sur la croissance inclusive et appelle le G20 à supprimer l'écart de participation entre hommes et femmes à travers une éducation professionnelle et des stratégies de formations ciblées pour les femmes ; et à prendre en compte pour chacune de ses décisions les différentes conséquences pour les femmes et les hommes⁶⁷.

Une plus grande collaboration entre le G20, le L20, le C20, le B20 et autres groupes de travail comme le Y20 et le G(irls) 20 est possible et permettrait de renforcer l'appel conjoint pour un ordre du jour du G20 qui prenne en compte les droits des femmes et l'égalité des sexes dans leur ensemble.

5. TENDANCES EN MATIÈRE D'EMPLOI DES FEMMES, DE POLITIQUE FISCALE ET DE PROTECTION SOCIALE

Figure 3 : Analyse politique en faveur de la croissance inclusive



L'emploi et la protection sociale dans les pays du G20

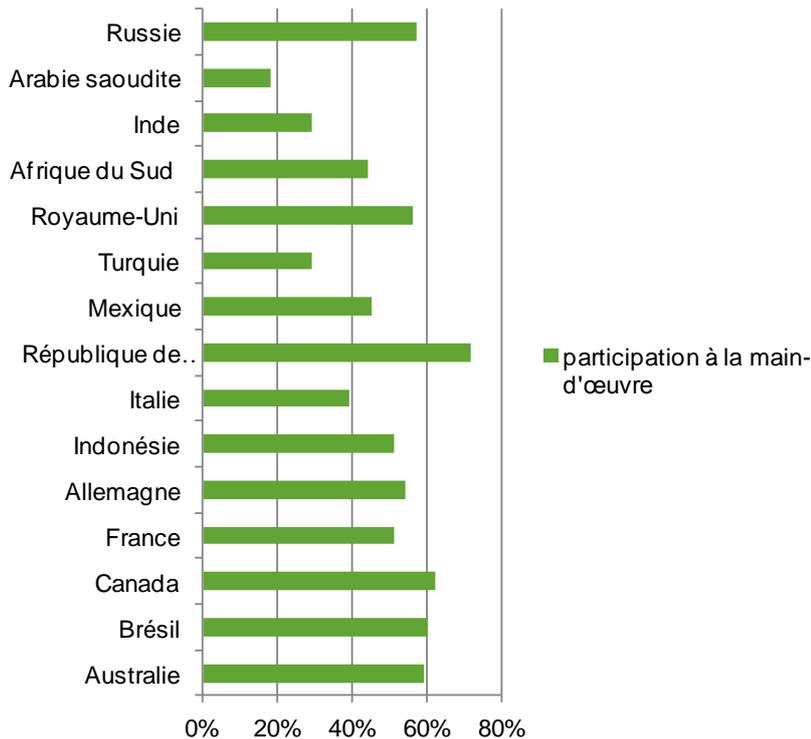
Le G20 a accordé une attention très lacunaire à la participation croissante des femmes dans la main-d'œuvre, faisant peu de cas du grand nombre de femmes occupant des emplois informels ou des nombreux obstacles au travail formel rémunéré et à l'égalité des sexes en matière salariale. Les pays du G20 soutiennent la création d'emplois décents suffisamment souples pour allier responsabilités professionnelles et familiales, mais doivent remettre la protection sociale au cœur de leurs priorités en matière de développement.

Entre 1980 et 2008, 52 millions de femmes sont venues gonfler les rangs de la main-d'œuvre mondiale, portant la part des femmes au travail⁶⁸ de 50 % en 1980 à 52 % en 2008, alors que le taux d'hommes ayant un emploi a baissé sur la même période pour passer de 82 % à 78 %. Avant la crise financière internationale, les taux d'emploi des femmes étaient à la hausse, soutenus par le développement économique, les niveaux croissants d'éducation et la baisse des taux de fertilité⁶⁹.

« La transition vers des stratégies orientées marché a engendré un recul des emplois formels les plus souvent source d'autonomisation des femmes en matière de capacité à agir et à se faire entendre au sein de leur foyer et de leur communauté. »

N. Kabeer et al, Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth: Transforming the Structures of Constraint

Figure 4 : Participation des femmes dans la main-d'œuvre (2011)



Source : Données de la Banque mondiale (2009-2013)

Depuis la crise économique de 2008, les inégalités hommes-femmes en matière d'emploi, la vulnérabilité professionnelle des femmes et la ségrégation professionnelle sont restées inchangées dans certaines régions (Amérique latine, Caraïbes et Moyen-Orient), ont empiré dans de nombreuses régions (Asie du Sud, Asie de l'Est et Afrique) ou ont balayé les « avantages » des femmes dans d'autres (Europe centrale et orientale)⁷⁰. La crise a mis un coup d'arrêt à la tendance générale de taux de croissance élevés pour les femmes dans de nombreuses parties du monde, entraînant une perte d'emploi pour 13 millions de femmes. L'OIT estime que cette tendance ne s'inversera pas avant 2017, près de dix ans après le paroxysme de la crise économique⁷¹.

Les résultats de certains pays du G20 sont extrêmement mauvais avec à peine plus de la moitié des pays du G20 présentant des taux de participation des femmes à la main-d'œuvre supérieurs à 50 % (voir Figure 4).

Dans le monde, les seuls pays et territoires avec des taux de participation des femmes à la main-d'œuvre inférieurs à l'Arabie saoudite sont l'Afghanistan, l'Algérie, l'Irak, l'Iran, la Jordanie, la Syrie, ainsi que la Cisjordanie et Gaza⁷². De fortes normes sociales et culturelles influent sur la capacité et la volonté des femmes à prendre un emploi, en particulier dans la sphère publique. En général, les inégalités hommes-femmes sont plus prononcées au Moyen-Orient, en Afrique du Nord et en Asie du Sud, des régions où les inégalités sont aussi très fortes entre les hommes et les femmes en termes d'emploi vulnérable.

Malheureusement, certaines des économies les plus prospères affichent des résultats catastrophiques en matière de promotion de l'égalité des sexes (participation des femmes à la main-d'œuvre et réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes)⁷³. Un seul pays riche du G20, la Corée du Sud, est parvenu à allier meilleure équité dans les revenus et croissance économique depuis 1990⁷⁴. Toutefois, des recherches révèlent que l'inégalité entre les hommes et les femmes a joué un rôle important pour stimuler la croissance sud-coréenne⁷⁵, car les salaires des femmes ont été maintenus à un niveau inférieur aux salaires des hommes. La Corée obtient un faible indice d'égalité des sexes et se classe parmi les pires élèves de l'OCDE en matière d'inégalité salariale entre hommes et femmes⁷⁶. Une telle discrimination et de telles inégalités auront toutefois un coût sur le long terme.

Il est clairement prouvé que les inégalités économiques liées au sexe, alliées aux discriminations sociales, culturelles, politiques et autres envers les femmes, minent fortement et de manière systématique les efforts de développement durable et de croissance inclusive. Les systèmes macro-économiques et financiers doivent changer. Des institutions et des lois formelles sont également requises, ainsi que des changements informels dans les attitudes et les croyances, sans oublier les normes sociales et culturelles discriminantes envers les femmes (dans les sphères professionnelles comme non professionnelles) à l'origine de leur marginalisation. Cela est d'autant plus vrai pour les minorités ethniques et raciales, que ce soit au sein du G20 ou dans les pays en développement.

Par exemple, aux États-Unis, le sexe et les origines ethniques et communautaires sont de puissants facteurs d'inégalité, sachant que les inégalités entre les hommes et les femmes touchent tous les groupes ethniques. En 2012, parmi les travailleurs à temps plein, les femmes afro-américaines touchaient 90 % du salaire de leurs homologues masculins afro-américains à un poste comparable (et 68 % par rapport aux hommes de type caucasien), les femmes hispaniques gagnaient 88 % du salaire des hommes hispaniques (mais seulement 59 % du salaire des hommes de type caucasien), et enfin le salaire des femmes asiatiques n'atteignait que 79,7 % de celui des hommes asiatiques⁷⁷.

Un autre exemple est celui du Canada, où les taux d'emploi des femmes autochtones sont inférieurs de 15 % par rapport aux femmes non autochtones, et de 34 % par rapport aux hommes. Selon l'Institute for Women's Policy Research, la majorité de la main-d'œuvre actuelle sera partie à la retraite avant que les écarts de salaire entre hommes et femmes ne soient comblés, soit en 2058 au rythme actuel de convergence⁷⁸. Les facteurs contribuant à ces inégalités incluent la lente augmentation des salaires des travailleurs pauvres dans les secteurs employant une forte concentration de femmes⁷⁹, le manque de politiques favorables aux familles en matière d'arrêt maladie et de garde

« 96 % des mères célibataires de notre enquête désignent le congé payé comme la politique de travail qui les aiderait le plus, et près de 80 % des Américains considèrent que le gouvernement devrait étendre l'accès à des offres abordables et de qualité pour la garde d'enfants. »

Rapport Shriver, (2014) « A Woman's Nation Pulls Back from the Brink »

« À travail égal, une femme mérite salaire égal. Elle a le droit d'avoir un enfant sans sacrifier son travail. Une mère mérite de pouvoir prendre un jour de congé pour s'occuper d'un parent malade sans craindre de se retrouver dans la misère. Et d'ailleurs, un père le mérite aussi. Il est temps de mettre un terme aux politiques de travail qui n'ont plus leur place que dans un épisode de "Mad Men". »

Président Barack Obama, Discours sur l'état de l'Union, janvier 2014

d'enfants (en lien avec les inégalités persistantes au sein du foyer en matière d'offre de soin), la discrimination professionnelle permanente et le manque global d'application des protections légales existantes.

En Chine, la participation des femmes dans la main-d'œuvre est relativement élevée (avec 68 %), mais les femmes sont mal protégées ou soutenues dans leur rôle par les employeurs, l'État ou au sein de leur foyer, car elles se concentrent de plus en plus dans des emplois informels à bas salaires (38 % travaillent dans le secteur informel)⁸⁰. Le Brésil a vu le taux de participation des femmes augmenter de plus de 20 % depuis 1980, passant de 36 % alors à 60 % en 2011. Mais dans l'ensemble, le pays affiche des niveaux élevés d'inégalités et près de la moitié des emplois occupés par des femmes sont dans le secteur informel⁸¹. En Australie, alors que la participation des femmes est relativement élevée (à 65 %⁸²), les femmes sont sur-représentées parmi les employés à temps partiel et occasionnels et les personnes sous-employées, et sous-représentées aux postes d'encadrement et de direction.

Au rythme actuel de la réduction des inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans le monde, le principe « à travail égal, salaire égal » ne devrait pas se vérifier avant 2090⁸³.

Encadré 2 : Exemple de meilleure pratique : Programme québécois de garde à l'enfance à prix modéré

En 1997, la province canadienne du Québec a créé un programme de garde à l'enfance à prix modéré afin d'améliorer le statut des femmes et des familles pauvres, ainsi que pour contribuer à une main-d'œuvre plus efficace. En 2011, le programme (qui coûte 7 dollars canadiens par jour et par enfant) a accueilli 215 000 enfants d'âge préscolaire, soit près de la moitié des enfants québécois de cette tranche d'âge. Le programme coûte à la province 2,2 milliards de dollars canadiens par an, soit environ 0,7 % de son PIB.

Entre 1996 et 2011, le taux d'emploi des femmes a augmenté plus rapidement au Québec que dans le reste du Canada. Au Québec, les mères ont vu leur participation à la main-d'œuvre augmenter de manière plus prononcée que les femmes sans enfant, ce qui n'a pas été le cas au niveau national. De plus, le taux de pauvreté relative des foyers avec une mère célibataire a reculé de 36 % à 22 % et leur revenu médian réel après impôts a décollé de 81 %.

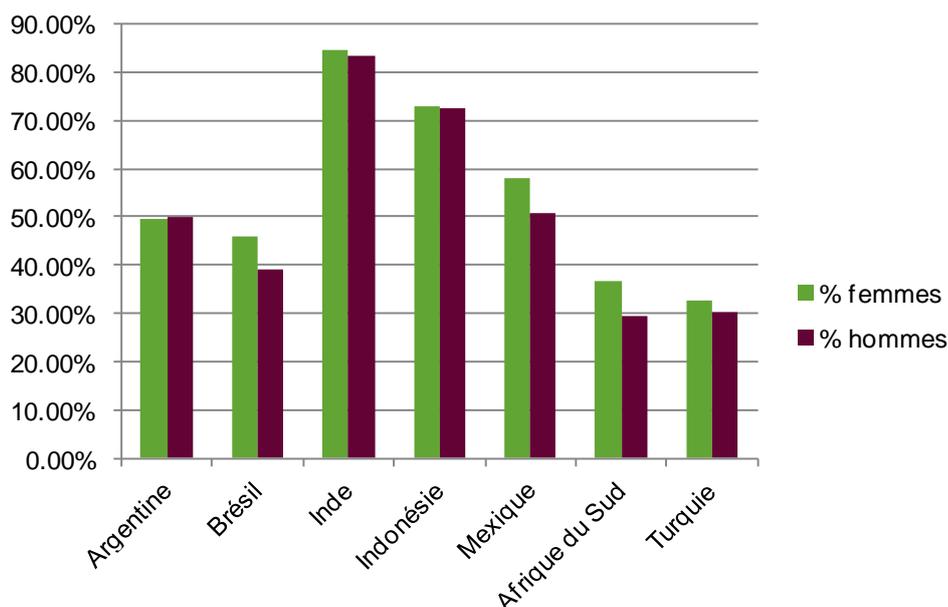
Une étude estime qu'en 2008 l'accès universel à la garde à l'enfance à prix modéré au Québec a permis à près de 70 000 mères supplémentaires d'avoir un emploi qu'elles n'auraient pas pu briguer en l'absence d'un tel programme. Cela représente une augmentation de 3,8 % de l'emploi des femmes. La même étude estime que cela a aussi entraîné une augmentation de 1,7 % (5 milliards de dollars canadiens) du PIB du Québec, et que les recettes fiscales collectées par le gouvernement fédéral et le Québec grâce à ce programme dépassent largement son coût.

En termes de législation, les pays du G20 n'ont pas tous les mêmes pratiques d'indemnisation des congés parentaux (voir Figure 6) ni les mêmes niveaux d'égalité de rémunération des hommes et des femmes. En revanche, la plupart exigent la non-discrimination à l'embauche. Plusieurs pays du G20 prévoient un congé paternel indemnisé, mais le maximum est de 14 jours (au Royaume-Uni), avec une moyenne de seulement quelques jours.

S'il est nécessaire de légiférer sur l'égalité des sexes en termes de droit du travail et de respect du droit du travail⁸⁴, cela reste insuffisant face à la complexité des inégalités hommes-femmes en matière d'emploi. Pour un impact maximum sur l'accès à l'emploi des femmes, la législation doit en premier lieu lutter contre la discrimination ouverte et la discrimination structurelle dictant certaines normes au travail comme à la maison.

Les femmes n'ont souvent pas d'autre choix que de travailler dans des emplois informels précaires. Cela est profondément ancré dans des normes sociales d'exclusion et d'inégalité entre les hommes et les femmes et des pouvoirs, valorisant le travail des garçons et des hommes aux dépens des filles et des femmes. Une transition de l'informel vers le formel, du secteur informel mal payé et mal protégé vers des secteurs mieux régulés, améliore généralement les réalisations des femmes en matière d'emploi et leurs droits économiques et sociaux. Par ailleurs, il est essentiel de prendre des mesures qui allègent l'emploi du temps extrêmement chargé des femmes, entre leurs responsabilités rémunérées et non rémunérées, afin de combler ce fossé et de soutenir la croissance : par exemple au moyen d'infrastructures réduisant les temps de trajet pour se rendre au travail et de politiques de lutte contre les discriminations sur le marché⁸⁵.

Figure 5 : Taux d'emploi informel dans certains pays du G20



Source : Mise à jour des statistiques de l'OIT sur l'emploi dans l'économie informelle (juin 2012)

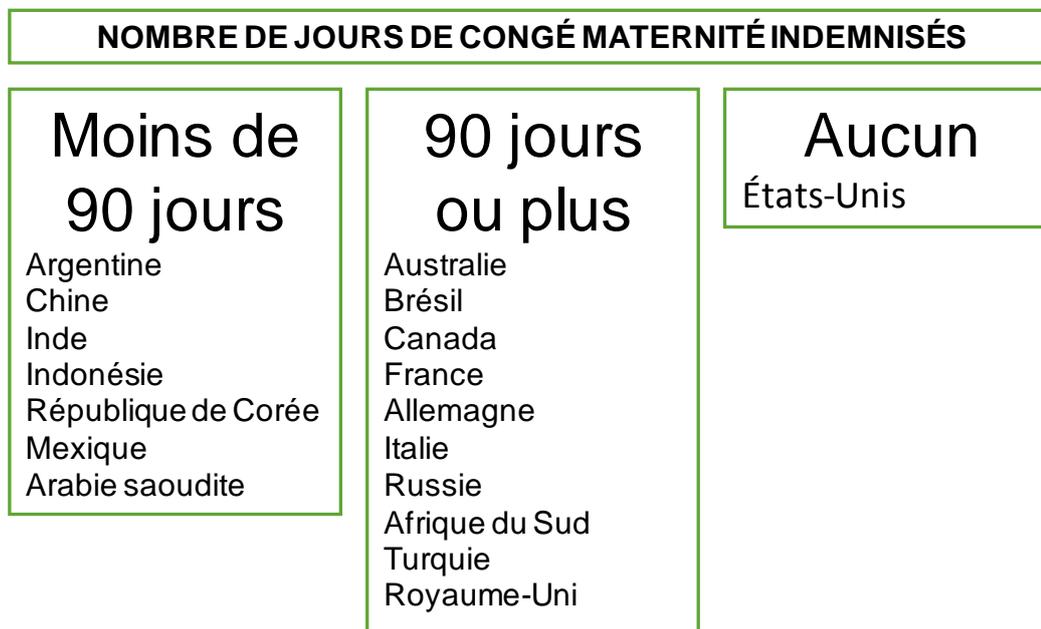
L'approche collective du G20 en termes de protection sociale laisse beaucoup à désirer. Un rapport complet de 2011, commandé par l'OIT, a souligné le rôle central de la protection sociale pour réduire la pauvreté et la souffrance et pour rendre la mondialisation plus juste et plus inclusive⁸⁶. Toutefois, les pays du G20 n'ont pas appliqué les propositions du rapport, notamment concernant un socle de protection sociale en réponse à la récente crise économique. Comme l'indique Nancy Alexander au sujet des processus Rio+20, « la protection sociale caractérise l'approche des pays du G20 en matière d'équité, mais dans les débats des Nations unies, la protection sociale est plus souvent considérée comme une composante d'une approche du développement basée sur les droits »⁸⁷. Cela se reflète dans le rapport « Saint Petersburg Accountability

Report », qui ne fait que très peu référence à la protection sociale.

Au niveau national, plusieurs témoignages positifs nous parviennent de différents pays du G20. Par exemple, en Afrique du Sud, la prestation des services sociaux est maintenant intégrée dans le programme étendu de l'État sur le travail public comme faisant partie intégrante de sa définition du travail public. Il s'agit d'un pas en avant considérable face au besoin urgent en matière de soins pour les nombreux patients atteints du VIH ou du SIDA⁸⁸. De tels programmes peuvent avoir des effets positifs sur l'emploi. En Afrique du Sud, on a ainsi constaté entre 13 et 17 % d'augmentation de la participation dans la main-d'œuvre par rapport aux foyers non bénéficiaires, surtout parmi les femmes. Au Brésil, les bénéficiaires du programme de sécurité sociale Bolsa Família ont plus d'opportunités d'emploi que les non-bénéficiaires⁸⁹.

Pour renforcer l'égalité des sexes et les droits des femmes par le biais de ses politiques, le G20 pourrait aller au-delà de la législation anti-discrimination pour s'intéresser à des questions plus larges comme le congé parental, les services à l'enfance, les congés pour personne malade ou la protection sociale. Il peut aussi adopter des politiques qui reconnaissent la participation des femmes dans le travail non rémunéré au foyer, réduisent la pénibilité de ce type de travail et redistribuent la responsabilité des soins (vers l'État, la communauté et les hommes). Parallèlement, le G20 devra s'intéresser à la propriété des actifs, œuvrer à la réduction de la segmentation sexospécifique en matière d'emploi et promouvoir l'inclusion financière.

Figure 6 : Indemnisation du congé maternité



Source : Forum économique mondial, « Rapport mondial sur l'écart entre les genres 2013 ».

Pour s'assurer que les politiques en matière d'emploi et de protection sociale renforcent les droits socio-économiques des femmes, le G20 doit promouvoir le travail décent et la protection sociale pour les femmes, reconnaissant ainsi le travail non rémunéré.

POLITIQUE FISCALE DANS LES PAYS DU G20

La dette publique, la fiscalité et les dépenses de l'État doivent bénéficier aux droits socio-économiques des femmes en créant des mesures pour inciter les femmes à accepter des emplois formels et à rester dans la main-d'œuvre, et en veillant à ce que la réduction des dépenses ne nuise pas à leur accès aux services publics et à des emplois de qualité.

De manière générale, les pays du G20 se sont concentrés sur la réduction de la dette publique ou de l'emprunt, avec un accent sur la réduction des dépenses (et non sur l'augmentation des impôts)⁹⁰. Les mesures d'austérité, qui incluent la réduction des postes et des services dans le secteur public, des droits en matière de sécurité sociale et des droits du travail, ont eu des incidences négatives avérées dans les pays développés et en développement. D'après une récente recherche, 68 pays en développement devraient réduire leurs dépenses publiques de 3,7 % du PIB au cours de la troisième phase de la crise (2013–2015), contre 26 pays à hauts revenus⁹¹. Pourtant, au lieu de promouvoir la croissance, les droits de l'homme et le développement durable, ces politiques découlent souvent sur un démantèlement des mécanismes qui réduisent les inégalités et promeuvent une croissance équitable⁹².

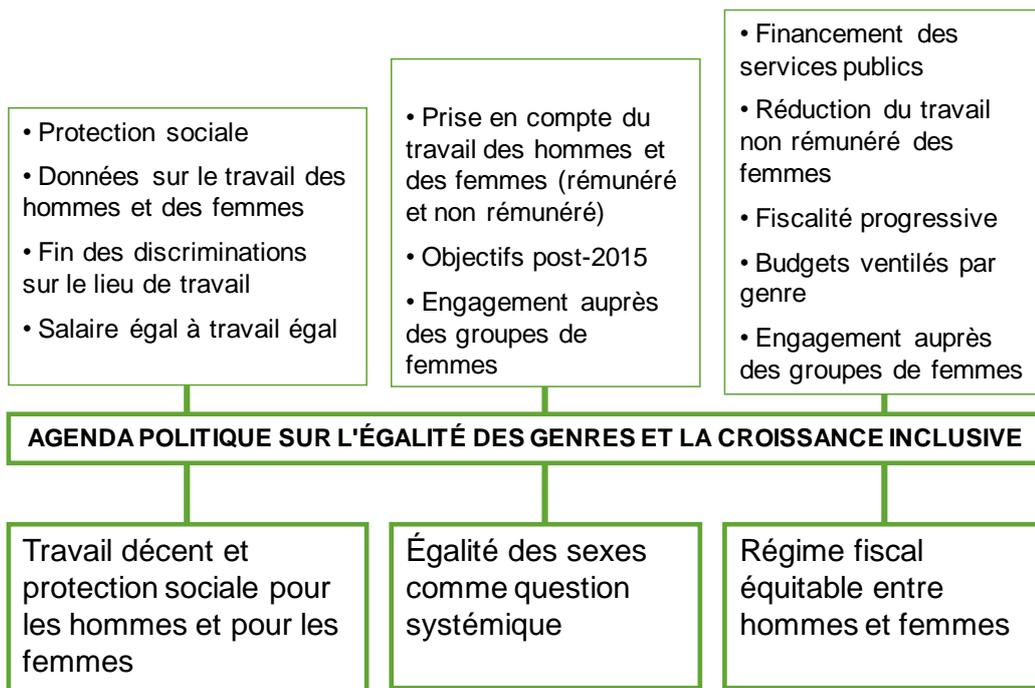
Encadré 3 : Plan F – Un plan de relance pour les femmes

D'après le Women's Budget Group au Royaume-Uni, la réduction des dépenses va limiter les opportunités d'emplois pour les femmes et compliquer la conjugaison d'un travail rémunéré avec les soins familiaux. Selon ce groupe, les femmes souffriraient surtout des modifications en matière d'imposition et d'avantages sociaux : « L'étude menée par l'État révèle que 57 % des bénéficiaires de cette mesure sont des hommes, contre 43 % de femmes ». Le groupe propose que l'État :

- investisse dans des soins de grande qualité ;
- interrompe les compressions dans les services publics ;
- s'assure que les femmes dont le conjoint travaille ait elles-mêmes un intérêt à avoir une activité rémunérée ;
- augmente le salaire minimum en un salaire décent ;
- abroge les mesures qui nuisent à la sécurité sociale ;
- tire davantage de recettes fiscales des entreprises et des personnes fortunées ;
- soutienne les investissements dans les logements sociaux.

Source : UK Women's Budget Group (2013), « To Ensure Economic Recovery for Women, We Need Plan F »

Figure 7 : Agenda politique sur l'égalité des sexes et la croissance inclusive



Les récentes réformes fiscales s'accompagnent d'incidences sexospécifiques dont les femmes sont les grandes perdantes. Au Canada, la décision de créer un régime d'impôt sur le revenu individuel dans les années 1980 a beaucoup contribué à l'augmentation de la participation des femmes dans la main-d'œuvre. Mais la promesse du gouvernement conservateur d'introduire une politique d'allègements fiscaux favorise en fait le membre du foyer ayant le plus haut revenu au sein des familles avec des enfants âgés de moins de cinq ans. Cette politique appelée « Income tax splitting » menace les acquis et risque de décourager les sources secondaires de revenu de trouver un travail rémunéré⁹³. La fiscalité indirecte s'accompagne également d'incidences sexospécifiques.

Les implications de ces politiques sur l'égalité des sexes ont fait l'objet d'analyses par plusieurs groupes de femmes et des intellectuels féministes⁹⁴. Par exemple, Caren Grown et Devaki Jain⁹⁵ ont mené une recherche détaillée portant sur plusieurs pays, apportant un éclairage sur les politiques fiscales défendues par le G20.

6. EXEMPLES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET NON RÉMUNÉRÉ DES FEMMES

Le G20 opère de façon collective, mais chaque État membre est souverain dans ses propres frontières. Les études de cas ci-après illustrent comment les politiques nationales tiennent (ou ne tiennent pas) compte du travail rémunéré et non rémunéré des femmes.

INDE : L'EMPLOI DES FEMMES SUR LE DÉCLIN⁹⁶

L'exemple de l'Inde démontre qu'une croissance rapide ne mène pas systématiquement à une amélioration en matière d'égalité des sexes, de droits des femmes ou d'autonomisation économique. D'après une récente étude de l'OIT, et malgré une croissance économique rapide, l'Inde est l'un des rares pays où le taux d'activité des femmes a considérablement reculé, passant de 37 % en 2004–2005 à 29 % en 2009–2010⁹⁷. Cette réalité s'exprime « à travers toutes les classes d'âge, tous les niveaux d'éducation, aussi bien dans les villes que dans les campagnes⁹⁸ ». Le taux d'activité des femmes en Inde et en Turquie figure parmi les plus bas au sein du G20, ne devant que l'Arabie saoudite qui impose de fortes restrictions sur la mobilité des femmes.

Environ la moitié de ce déclin s'explique par une combinaison de facteurs comme la scolarisation des femmes dans le secondaire, l'augmentation des revenus domestiques (qui peuvent ne pas inciter à chercher du travail) et la complexité des mesures des données sur le travail⁹⁹. L'autre moitié serait due au fait que les femmes peinent à saisir les bonnes opportunités et se concentrent dans les secteurs économiques peu porteurs.

Les statistiques cachent une bien triste réalité. Souvent, des normes culturelles et sociales moins visibles, des pratiques d'exclusion et des rapports de force sexospécifiques inégaux qui limitent la mobilité des femmes et déterminent les emplois qui sont disponibles et demandés par celles-ci risquent également d'affecter les tendances en matière d'emploi des femmes.

Un rapport récent mené par Oxfam Inde a analysé la relation entre les violences faites aux femmes et l'expérience des femmes en matière d'emploi¹⁰⁰. Il révèle que les femmes en situation de pauvreté sont plus susceptibles d'être confrontées aux violences domestiques que les femmes aisées, les plus exposées étant celles travaillant dans le secteur informel. Le risque de violences faites aux femmes est réduit (mais pas éliminé) lorsque les membres des foyers passent d'un travail saisonnier à un emploi plus stable dans le secteur formel et informel.

En dehors du foyer, la vulnérabilité des femmes face aux violences et au harcèlement sexuels est courante. La prévalence des violences faites aux femmes alliée à des discriminations salariales, à des paiements irréguliers et à des conditions de service ambiguës¹⁰¹ se mêle à une mentalité conservatrice au sein des familles pour évincer les femmes de la main-d'œuvre.

En milieu urbain, il est en revanche encourageant de voir un plus grand nombre de femmes occuper un emploi régulier plutôt que d'être à leur compte, dans des emplois occasionnels ou journaliers (la part est passée de 28 % à 38 % au cours des 20 dernières années¹⁰²). En Inde, les programmes de développement économique visent à promouvoir une croissance inclusive pour les femmes et les hommes. Une loi ambitieuse, le Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act (MGNREGA), réserve 33 % de tous les jours ouvrables aux femmes qui travaillent. Le programme est conçu en tenant compte des responsabilités familiales de ces dernières.

Les actions menées en faveur de la croissance inclusive, notamment par l'emploi des femmes, ne peuvent pas se limiter aux seuls revenus, mais doivent tenir compte du contexte dans lequel les politiques sont mises en œuvre. Pour l'Inde, cela inclut de garantir la sécurité des femmes lors des déplacements sur le lieu de travail, des politiques souples sur le travail, des congés maternité généreux, ainsi que des formations et des comités sur la diversité pour les hommes et les femmes¹⁰³.

Encadré 4 : Campagne « Close the Gap » en Inde

La campagne « Close the Gap » est une initiative sur l'égalité lancée en 2013. Elle combat toutes les formes d'inégalité dans des domaines tels que les droits de propriété, la santé, l'éducation, le droit à l'alimentation et à la nutrition, ainsi que les crédits budgétaires à destination des groupes marginalisés. L'inégalité entre les hommes et les femmes a tout d'abord été mise en lumière, et plus de 50 000 personnes dans 12 états indiens ont répondu à la question « Quelles mesures suggérez-vous pour combler le fossé entre les hommes et les femmes en Inde ? ». Voici quelques unes des recommandations qui en sont ressorties : participation active des femmes dans les institutions publiques, la budgétisation, la mise en œuvre et le suivi de la législation existante sur les violences faites aux femmes, et redevabilité accrue des politiques et de la législation.

Source : Oxfam (2012), « Indians Demand Equality for Women », <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/indians-demand-equality-for-women-302024>

AUSTRALIE : INÉGALITÉ, POLITIQUES FAVORABLES AUX SOINS ET COHÉRENCE DES POLITIQUES

Au cours des dix dernières années, l'Australie a élaboré plusieurs politiques de soutien à l'égard des femmes pour les intégrer ou les ré-intégrer dans la main-d'œuvre, et pour soutenir leurs responsabilités familiales. En Australie, les programmes de reporting et de lutte contre les discriminations sexospécifiques de la Workplace Gender-Equality Agency, qui imposent des indicateurs de suivi et de reporting sur l'égalité des sexes sur les lieux de travail, ont œuvré à la réduction des discriminations sur le lieu de travail et au développement de lieux de travail plus favorables aux femmes. Des développements plus récents, comme le droit des employés ayant des responsabilités familiales de demander des horaires de travail flexibles et un programme de congé parental indemnisé (et soutenu par le gouvernement), constituent des exemples positifs pour encourager une participation égale des femmes dans la main-d'œuvre en reconnaissant et en soutenant leurs rôles reproductifs et au sein des foyers.

Plusieurs obstacles à la participation des femmes persistent toutefois. Par exemple, tandis que le programme de protection sociale australien soutient les femmes qui choisissent de quitter le marché du travail pour s'occuper de leurs enfants, l'effet combiné de l'impôt sur le revenu et de la réduction des allocations peut dissuader de retrouver du travail, surtout chez les femmes qui ne sont pas la source de revenu principale du foyer. Un écart considérable subsiste également dans les niveaux d'épargne-retraite entre les hommes et les femmes, l'indemnisation étant liée à la durée du travail rémunéré¹⁰⁴. Autrement dit, les grands perdants sont les femmes, qui occupent le plus souvent des emplois occasionnels ou à temps partiel, participent globalement moins à la main-d'œuvre et reçoivent en moyenne des salaires moins élevés que ceux des hommes¹⁰⁵.

Par ailleurs, des attitudes et des pratiques fortement ancrées vis-à-vis de la recherche d'un équilibre entre travail et responsabilités familiales peuvent faire obstacle aux perspectives de promotion des femmes et à leur accès à un travail valable offrant la souplesse requise. L'exemple de l'Australie fournit des modèles prometteurs de politiques pour soutenir les femmes sur le lieu de travail. Il souligne également combien il est important de garantir la cohérence dans les politiques de l'État et de veiller à ce que la fiscalité et la protection sociale soutiennent les choix des femmes.

INDONÉSIE : L'« ASSOULISSEMENT » DU TRAVAIL DES FEMMES

En 2010, Oxfam a entrepris des recherches dans la province indonésienne de Java occidental pour étudier les effets de la crise économique sur les travailleurs. D'après ce rapport, tandis que la crise économique semble avoir été précédée par un « assouplissement du marché du travail », les propriétaires d'usine ont profité de la crise pour réduire leurs coûts et augmenter leurs marges. Cette dérive a encore été aggravée par une application inégale de la loi, notamment par les autorités provinciales¹⁰⁶.

Cette étude relate le traitement réservé aux travailleurs, notamment le licenciement de 79 ouvrières qui avaient travaillé dans une usine pendant huit à quatorze ans, suivi par l'embauche d'ouvrières plus jeunes dans des conditions plus souples et avec une rémunération moindre. Les ouvrières ont lutté pour faire respecter leurs droits et obtenir une indemnité de départ légitime en manifestant pendant huit jours dans le bureau provincial de l'usine. Lorsque l'usine a fléchi, elle avait déjà embauché contractuellement d'autres ouvrières.

Cet exemple met en lumière l'incapacité des mesures de stimulation économique déployées en réponse à la crise économique à reconnaître la vulnérabilité des femmes aux forts taux de participation dans les industries d'exportation, ainsi qu'aux migrations. Pire encore, l'État indonésien n'a pas appliqué de façon cohérente les mesures de protection existantes pour les travailleurs, ce qui a permis aux entreprises de profiter de la crise pour accentuer la tendance actuelle à l'assouplissement du travail. Cette situation a fragilisé les salaires et les conditions des femmes.

Ses effets se sont fait ressentir au-delà de la réduction des revenus, surtout pour les femmes. Les femmes qui ont perdu leur emploi s'exposent également

« Les usines cherchent à embaucher une main-d'œuvre plus jeune et plus fraîche qu'elles peuvent rémunérer toujours moins. »

Leader syndical, Indonésie,
« The Global Economic Crisis and Developing Countries: Impact and Response »

au divorce ou à des violences domestiques. Dans un groupe de discussion, certaines femmes ont abordé les conséquences émotionnelles de la perte de leur emploi au sein de leur foyer. La moitié d'entre elles évoquent ainsi une multiplication des conflits suite à leur licenciement. Malgré des exemples d'éclatement dans les relations familiales, le principal mécanisme d'adaptation de toutes les travailleuses était l'appui de leur famille et de leurs réseaux sociaux. Ces réseaux sociaux les soutenaient par l'intermédiaire de prêts, mais aussi en proposant de la nourriture et s'occupant des enfants.

Le droit du travail doit protéger les ouvriers. En Indonésie, des lois en ce sens existent bel et bien, mais ne sont pas appliquées de façon homogène. La loi nationale sur le travail, prévoyant la décentralisation de la question du salaire minimum, est un référentiel important dans l'élaboration de politiques fiscales, de protection sociale ainsi que sur l'emploi et le travail. L'Indonésie a mis sur pied des programmes d'assurance et de sécurité sociale, notamment un programme national à destination des ouvriers. Leur mise en œuvre a pris du temps et les personnes sans emploi ou travaillant dans le secteur informel (soit la majorité) ne bénéficient d'aucune couverture.

TURQUIE : INÉGALITÉ, VULNÉRABILITÉS ET REUSSITES DE L'ÉTAT

En 2013, Oxfam et la Fondation turque pour la recherche en politiques économiques (TEPAV) ont préparé un rapport analysant la participation des femmes dans la main-d'œuvre, ainsi que les politiques sociales et fiscales qui affectent l'emploi des femmes en Turquie. D'après ce rapport, et malgré une tendance à la hausse depuis 2005, la participation des femmes dans la main-d'œuvre classait le pays à l'avant-dernier rang (avec l'Inde) des pays du G20 en 2011, avec un taux de 29,5 %. Entre 2004 et 2012, de nombreuses femmes ont quitté l'agriculture et le secteur informel pour l'économie formelle. Le secteur informel reste toutefois très important, et plus de la moitié des femmes ne bénéficient d'aucune forme de protection de l'emploi ou de prestations sociales.

Elles risquent ainsi d'être exploitées par leur employeur et ne peuvent prétendre à un salaire minimum, aux prestations sociales ou à un congé maternité, et peuvent se voir refuser l'accès aux informations et aux services financiers. Le travail non rémunéré représente une grande part du travail des femmes.

En Turquie, les formes d'emploi destinées aux femmes varient grandement entre les zones rurales, les régions industrialisées et les zones urbaines plus développées. Dans l'est du pays, l'emploi dans le secteur agricole et la participation des femmes dans ce secteur atteignent plus du double des moyennes nationales¹⁰⁷.

Comme dans de nombreux autres pays du monde, les femmes turques ont quitté l'agriculture pour les services, mais les hommes continuent d'être représentés de manière disproportionnée dans les postes à responsabilité, tandis que les femmes se concentrent dans les emplois à temps partiel ou mal rémunérés¹⁰⁸. Les écarts salariaux sont également importants entre les hommes et les femmes (et ce malgré une législation sur la parité salariale) et le chômage continue d'affecter davantage les femmes que les hommes.

La réussite remarquable des politiques de l'État qui ont initié cette tendance à la hausse en matière d'emploi et de participation des femmes dans la main-d'œuvre inclut les modifications importantes de la législation soutenant le principe d'égalité ; les progrès dans la lutte contre l'analphabétisme ; la loi sur l'enseignement obligatoire qui réduit l'écart entre les hommes et les femmes ; les mesures incitatives en faveur de l'emploi pour les femmes (régimes de primes d'assurance) et de l'investissement dans les régions en développement pour renforcer le secteur formel, ainsi que l'expansion de la couverture de sécurité sociale pour englober les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles et les travailleurs à domicile.

D'autres points doivent toutefois être pris en compte pour surmonter les limites des politiques actuelles. Il convient avant tout d'appliquer une législation positive et les actions de l'État pour veiller à ce que les femmes jouissent effectivement des droits que leur assurent les changements apportés à la constitution, au code civil, au droit du travail et au code pénal, selon le principe « à travail égal, salaire égal ». Les autres mesures englobent l'extension des structures d'accueil des enfants et des personnes âgées, la création d'une base juridique plus large pour le congé paternel afin de ré-équilibrer vie professionnelle et vie privée, mais également pour éviter que le congé maternité ne dissuade les employeurs d'embaucher des femmes, la suppression des lois interdisant aux femmes l'accès au marché du travail dans certaines conditions, l'extension des services d'éducation, le développement de la couverture de sécurité sociale et la fin de la ségrégation verticale sur le marché du travail. Il serait également important de mettre un terme aux discriminations sur le lieu de travail afin de multiplier les opportunités pour les femmes.

CANADA : LE PROGRÈS PIÉTINE

Voilà une vingtaine d'années que les progrès en matière de participation des femmes dans la main-d'œuvre piétinent au Canada, et que l'écart dans la proportion des revenus entre hommes et femmes n'a pour ainsi dire pas bougé¹⁰⁹. Le taux d'emploi à temps plein chez les femmes âgées de 25 à 64 ans est demeuré stable au cours des cinq dernières années, à 57 % en moyenne, comparé à 76 % pour les hommes. Cet écart est le plus marqué chez les femmes autochtones, dont le taux d'emploi est 15 % inférieur à celui des femmes non autochtones.

L'absence de système national de garde d'enfants est un facteur clé qui affecte la participation des femmes. Le manque d'options de garderie à prix abordable couplé à des politiques fiscales (comme la coûteuse prestation universelle pour la garde d'enfants) qui encouragent les mères à faible revenu à rester à la maison crée un cercle vicieux dans lequel les femmes travaillent moins d'années, cotisent moins pour leur retraite et leur régime d'assurance-emploi, et ont des salaires moins élevés lorsqu'elles réintègrent la main-d'œuvre après avoir élevé leurs enfants. Les femmes consacrent également en moyenne deux fois plus de temps que les hommes aux tâches non rémunérées au foyer (50 heures contre 24 heures hebdomadaires). Il convient de préciser que les responsables de l'élaboration des politiques peinent désormais à accéder aux données sur le travail non rémunéré, depuis que l'État a aboli le questionnaire détaillé obligatoire du recensement en 2010.

Au Canada, les organisations de femmes ont plaidé en faveur d'un programme de garde à l'enfance fédéral abordable pour progresser sur l'égalité des sexes et accroître la participation des femmes dans la main-d'œuvre, en particulier des femmes à bas revenu. Beaucoup affirment que les 2,8 milliards de dollars canadiens actuellement dépensés dans la prestation universelle pour la garde d'enfants pourraient être réaffectés à cette fin.

7. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Les engagements du G20 semblent ne pas avoir été examinés à la lumière de leur contribution à l'égalité des sexes et aux droits socio-économiques des femmes. Cela constitue un obstacle majeur à la progression des priorités du G20 en matière de croissance et de développement inclusifs, notamment pour ce qui est de l'efficacité probable des efforts déployés pour promouvoir l'emploi. Ces efforts ne peuvent pas être isolés de la réalité de la vie des hommes et des femmes. En premier lieu, les pays du G20 doivent comprendre et tenir compte du travail réalisé, rémunéré comme non rémunéré, puis agir de façon cohérente pour accroître les opportunités économiques des femmes et promouvoir leurs droits au travail et du travail.

Le G20 regroupe certains des pays les plus riches (mais aussi les plus inégaux) au monde. Ceux-ci peuvent jouer un rôle central en faveur d'une économie mondiale qui respecte les femmes, les hommes et le milieu naturel. Il est désormais temps de mettre à profit cette influence pour créer des opportunités pour les hommes et les femmes (surtout la frange la plus marginale) et bouleverser le statu quo des pratiques et des politiques engendrant des crises qui renforcent les inégalités et la pauvreté et risquent de dégrader l'écosystème pour les générations à venir. L'inégalité entre les hommes et les femmes est un problème systémique, un obstacle majeur à la croissance et au développement inclusifs. La croissance et le développement inclusifs doivent pour leur part contribuer aux droits socio-économiques des femmes.

Les politiques menées au nom de l'égalité des sexes et de la croissance inclusive risquent de n'atteindre aucun de ces objectifs si elles sont incomplètes ou incohérentes. Elles doivent inclure un environnement favorable à l'emploi des femmes, à la protection sociale associée à un travail rémunéré décent. Elles doivent également lever les obstacles à l'accès à un emploi décent et tenir compte du travail réalisé par les hommes et par les femmes, y compris les tâches non rémunérées. Lors de sa présidence du G20, l'Australie doit impérativement faire preuve de leadership sur l'égalité des sexes et les droits des femmes en mettant les inégalités à l'ordre du jour du G20 lors du sommet de Brisbane et en rappelant au G20 ses engagement en faveur d'une croissance réellement inclusive. Pour ce faire, l'Australie doit soumettre les recommandations suivantes à l'ensemble du groupe.

Traiter l'inégalité entre les hommes et les femmes de façon systémique, notamment au niveau des mécanismes de gouvernance et de redevabilité.

Le G20 peut créer un environnement favorable aux droits socio-économiques des femmes :

- en identifiant les différences entre les hommes et les femmes dans le travail (y compris pour le travail non rémunéré) et en luttant contre les discriminations hommes-femmes dans les opportunités et les réalisations des politiques macro-économiques ;
- en créant un mécanisme d'élaboration de politiques qui veille à intégrer les questions hommes-femmes dans la formulation, l'application et le suivi de

leurs politiques macro-économiques conformément aux engagements des Nations unies et de l'OIT ;

- en développant des mécanismes pertinents pour s'impliquer avec la société civile, notamment les organisations de défense des droits des femmes, afin que les politiques tiennent davantage compte de la réalité de la vie des femmes ;
- en soutenant un processus post-2015 responsable et en veillant à ce que les OMD laissent la place à des objectifs indépendants sur les inégalités économiques extrêmes, en respectant l'égalité des sexes et les droits des femmes et en définissant à cette fin des objectifs suscitant un réel changement.

Promouvoir un régime fiscal équitable entre hommes et femmes.

Le G20 peut garantir un régime fiscal équitable entre hommes et femmes :

- en promouvant le financement des services publics pour réduire le travail non rémunéré des femmes au foyer et en créant des opportunités d'emploi pour elles dans le secteur public ;
- en veillant à ce que les politiques et les régimes fiscaux reconnaissent les rôles actuellement inégaux entre les hommes et les femmes et œuvrent à leur redistribution ;
- en promouvant la révision des budgets nationaux et des codes des impôts pour éliminer les stéréotypes sexistes ;
- en s'engageant auprès des groupes de femmes pour encourager une redevabilité pertinente dans les processus budgétaires par l'intermédiaire d'un contrôle budgétaire sexospécifique.

Garantir un travail décent et une protection sociale.

Le G20 peut assurer un travail décent et une protection sociale pour les femmes :

- en promouvant un socle de protection sociale universel pour faire respecter les droits de l'homme et soutenir des conditions de vie décentes dans le monde entier, notamment en affectant les ressources requises pour établir un niveau de protection sociale adéquat pour les femmes ;
- en poursuivant la collecte et l'analyse des données qui reconnaissent le travail non rémunéré et en élaborant des politiques pour le redistribuer ;
- en mettant fin aux discriminations hommes-femmes sur le lieu de travail et en promouvant des politiques qui tiennent compte des besoins des familles, comme renforcer le droit au congé parental, l'accès aux soins pour les enfants et les seniors, ainsi que le régime d'assurance sociale ;
- en ciblant des politiques d'emplois pour offrir des postes décents aux femmes, éliminer les inégalités salariales entre hommes et femmes et les ségrégations professionnelles, et progresser sur les droits socio-économiques des femmes ;
- en défendant une législation du travail qui renforce le pouvoir de négociation et la position des femmes.

NOTES

- 1 Oxfam (2012), « Les laissés-pour-compte du G20 ? Comment l'inégalité et la dégradation de l'environnement menacent d'exclure les pauvres des avantages de la croissance économique », document d'information d'Oxfam 157, <http://www.oxfam.org/fr/policy/les-laisses-pour-compte-du-g20>
- 2 La Corée du Sud est passée du 108e au 111e rang dans le classement de l'indice d'inégalité de genre du Forum économique mondial (FEM), en raison d'une moindre participation à la main-d'œuvre et d'inégalités croissantes dans les salaires. Asia News Network (2013), « Philippines best performer in Asia-Pacific in gender equality, says WEF », 25 octobre 2013.
- 3 OIT (2011) : A new era of social justice, Report of the Director-General, Report I(A), International Labour Conference, 100th Session, Genève, 2011. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_155656.pdf
- 4 Nations unies (2013), « Report of the Special Rapporteur on Extreme Poverty and Human Rights ».
- 5 R. Antonopoulos (2008), « The Unpaid Care Work – Paid Work Connection », Levy Economics Institute/OIT, Genève, Working Paper 541.
- 6 <http://www.unwomen.org/fr>
- 7 <http://www.boell.org/web/146-535.html>
- 8 N. Alexander (2013), « G20 Governance » dans « Global Financial Governance & Impact Report 2013 », New Rules for Global Finance, Washington DC.
- 9 James Heintz (2013), « Missing Women: The G20, Gender Equality and Global Economic Governance », Heinrich Böll Stiftung, Washington DC, www.boell.org/downloads/Heintz_Missing_Women.pdf
- 10 Les inégalités de revenus s'intensifient dans 14 des pays du G20. Oxfam (2012), « Les laissés-pour-compte du G20 ? », op. cit.
- 11 Ibid.
- 12 Oxfam (2014), « En finir avec les inégalités extrêmes : Confiscation politique et inégalités économiques », document d'information, <http://www.oxfam.org/fr/policy/finir-inegalites-extremes>
- 13 Le présent document fournit une analyse détaillée de l'interdépendance entre des inégalités économiques extrêmes et la confiscation politique. Il avance que sans contrôle, les institutions politiques sont mises à mal et les États servent avant tout les intérêts des élites économiques au détriment des citoyens ordinaires.
- 14 Aux États-Unis par exemple, d'après un rapport de l'Alliance for Board Diversity, le contrôle déjà dominant des hommes de type caucasien dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises du pays se serait encore amplifié ces dernières années. Huffington Post (2012), « Corporate Boards Getting Whiter While America is Not », 3 mai 2011.
- 15 Oxfam (2014), « En finir avec les inégalités extrêmes », op. cit.
- 16 Dans « The Unpaid Care Work – Paid Work Connection » (OIT, 2013), Rania Antonopoulos affirme que le travail non rémunéré implique un transfert systémique de subventions cachées (et non reconnues) dans le reste de l'économie, faisant peser une sorte d'impôt sur le temps des femmes, tout au long de leur vie. Ces subventions cachées révèlent l'existence de rapports de force entre les hommes et les femmes. Elles connectent également la sphère privée des foyers et des familles à la sphère publique des marchés et de l'État selon une logique d'exploitation. »
- 17 Nations unies (2013), « Report of the Special Rapporteur on Extreme Poverty and Human Rights ».
- 18 R. Antonopoulos (2008), « The Unpaid Care Work – Paid Work Connection », op.cit.
- 19 Nations unies (2013), op.cit.
- 20 Banque mondiale (2012), « Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement » ; OCDE (2012), « Women in Paid and Unpaid Work: Measuring What Matters for Gender Equality ».
- 21 Forum économique mondial (2013), « Rapport mondial sur l'écart entre les genres 2013 ». <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>
- 22 Banque mondiale (2012), op.cit. ; Duflo (2012), « Women Empowerment and Economic Development », Journal of Economic Literature 2012, 50(4), 1051–1079.
- 23 Le G20 se compose de 19 pays souverains plus l'Union européenne.
- 24 <http://www.unwomen.org/fr>
- 25 <http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2013/09/StateOfWomen-4.pdf>
- 26 Oxfam (2012), « Les laissés-pour-compte du G20 ? », op. cit.
- 27 https://www.g20.org/g20_priorities/g20_2014_agenda

- 28 Association pour les droits de la femme et le développement (AWID) (2012), « Dossier du vendredi : Le financement en faveur de l'égalité des genres : Rhétorique et réalité de l'appui financier », dans AWID (2013), « Have the Millennium Development Goals Promoted Gender Equality and Women's Rights? ».
- 29 Le terme « inclusif » n'est pas clairement défini par le G20. Il est souvent considéré comme synonyme d'équitable, avec un accent sur la création d'emplois et un environnement favorable pour le secteur privé. D'après la Banque mondiale, la croissance est « inclusive » lorsque des rémunérations supérieures sont motivées par des opportunités d'emplois pour la majorité de la main-d'œuvre, notamment pour les pauvres. E. Stuart (2011), « Making Growth Inclusive: Some lessons from countries and the literature », rapports de recherche d'Oxfam
- 30 N. Kabeer et al. (2013), « Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth : Transforming the structures of constraint », ONU Femmes.
- 31 Banque mondiale (2012), op cit.
- 32 N. Kabeer et al. (2013), « Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth », op. cit.
- 33 Ibid.
- 34 Centre de recherches pour le développement international (CRDI) (2013), « Growth and Economic Opportunities for Women: Literature Review to Inform the DFID-IDRC-Hewlett Foundation Research Program on Women's Economic Empowerment, Gender Equality and Growth in Low Income Countries ».
- 35 ESCR-Net (2011), « A Bottom-Up Approach to Righting Financial Regulation: Why is a human rights approach needed in financial regulation? », n° 4, décembre 2011.
- 36 <http://www.escri-net.org/node/364776>
- 37 Objectif stratégique A1 du programme d'action de Pékin.
- 38 La Convention sur l'égalité de rémunération (1951), la Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (1958), la Convention sur la protection de la maternité (2000), la Convention sur les travailleurs migrants (1975), la Convention sur les travailleurs à domicile (1996), la Convention en faveur d'un travail décent pour les travailleurs domestiques (2011) et la Convention 102 sur la sécurité sociale (normes minimales) (1952).
- 39 AWID (2012), « Have the Millennium Development Goals Promoted Gender Equality and Women's Rights? » ; Commission de la condition de la femme (2013), « Report of the Expert Group Meeting on Structural and Policy Constraints in Achieving the MDGs for Women and Girls », Mexico.
- 40 Winnie Binyanyima (2013), Inequality undermining progress on poverty goals, Blog d'Oxfam, <http://blogs.oxfam.org/en/blogs/13-09-24-inequality-undermining-progress-poverty-goals> .
- 41 <http://www.beyond2015.org/sites/default/files/oxfam-post-2015.pdf>
- 42 G20 (2013), « Saint Petersburg Accountability Report on G20 Development Commitments », Saint-Petersbourg, Russie.
- 43 H. Zhenob et D. Willem te Velde, « The Accountability of the G20's Development Agenda: Perspectives and suggestions from developing countries of the Commonwealth and Francophonie ».
- 44 N. Alexander (2013), « G20 Governance », op. cit.
- 45 Voir par exemple I. Ortiz et M. Cummins (2013), « The Age of Austerity: A Review of Public Expenditures and Adjustment Measures in 181 Countries ». Initiative for Policy Dialogue and the South Centre Working Paper
- 46 Statistique Canada (2009), « Repli de l'emploi au Canada ». <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009112/article/11048-fra.htm>
- 47 J. Heintz (2013), « Missing Women », op. cit.
- 48 Cadre des dirigeants du G20 pour une croissance forte, durable et équilibrée, sommet du G20 de Pittsburgh, septembre 2009.
- 49 Communiqué, sommet du G20 de Pittsburgh, septembre 2009.
- 50 J D. Ostr et al, (February 2014) 'Redistribution, Inequality and Growth', IMF Staff Discussion Note
- 51 Voir également les réponses (disponible auprès de l'Association pour les droits de la femme et le développement) d'économistes féministes dans le document de discussion du FMI (2013), « L'emploi des femmes et l'économie : Les avantages macroéconomiques de l'égalité des sexes ».
- 52 « Consensus de Séoul sur le développement pour une croissance partagée : Annexe 1 », Séoul, 12 novembre 2010.
- 53 Oxfam (2012), « Les laissés-pour-compte du G20 ? », op. cit.
- 54 G20 (2013), « Saint Petersburg Accountability Report on G20 Development Commitments », op. cit.
- 55 Heinrich Böll Stiftung, « G20 Update », n° 16, mai 2013.
- 56 C. Shoujun, Directeur de recherche, Centre d'études internationales sur les stratégies énergétiques, Université Renmin de Chine (2013), « The G20's "Financing for Investment" Initiative: What's Missing? », dans Heinrich Böll Stiftung, « G20 Update », n° 16, mai 2013.

- 57 Ibid.
- 58 Par exemple, d'après une étude menée par Gender Action sur quatre oléoducs ou gazoducs financés par la Banque mondiale, « presque tous les emplois étaient pourvus par des hommes, non seulement dans la construction des mines et usines de charbon, mais aussi dans les bureaux, tandis que les femmes restaient sans emploi ». Dans les pays développés et en développement, les projets de grandes infrastructures (notamment dans l'énergie et le transport) sont dominés par les hommes. Ils offrent plus d'opportunités d'embauche aux hommes et marginalisent plus encore les femmes. De tels projets s'accompagnent souvent de mesures d'austérité qui affaiblissent les services sociaux. Autrement dit, les femmes sont souvent doublement pénalisées si une évaluation et des mesures adéquates ne sont pas prises pour lutter contre l'iniquité des genres. Gender Action (2011), « Broken Promises: Gender Impacts of the World Bank-financed West-Africa and Chad-Cameroon Pipelines ».
- 59 G20 (2013), « Plan d'action de Saint-Pétersbourg ».
- 60 La protection sociale est un droit fondamental inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme et la Convention 102 sur la sécurité sociale de l'OIT (1952). Elle offre des mesures de protection (pour lutter contre le dénuement), des mesures préventives (pour prévenir le dénuement suite aux chocs affectant les moyens de subsistance), des mesures incitatives (pour améliorer les revenus, les capacités et la constitution d'actifs), ainsi que des mesures de transformation (pour corriger les vulnérabilités découlant de l'exclusion et des inégalités sociales). Oxfam (2009), « Policy Compendium Note on Social Protection ».
- 61 N. Kabeer et al. (2013), « Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth », op. cit.
- 62 http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/I20_note_etf_paris_april_3_2014.pdf
- 63 http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/I20_discussion_note_etf-geneva-18-oct.pdf
- 64 http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/1309_I20_priority_recommendations_for_g20_leaders_meeting_stpetersburg.pdf
- 65 http://www.b20russia.com/B20_WhiteBook_web.pdf
- 66 <http://www.b20australia.info/about-the-b20/about-us>
<http://www.ioe-emp.org/fr/autres-organisations-internationales/g20/>
- 67 <http://www.c20.org.au/wp-content/uploads/2014/06/C20-Final-Communique1.pdf>
- 68 La participation des femmes à la main-d'œuvre correspond au pourcentage de femmes de plus de 15 ans qui sont économiquement actives, fournissant une main-d'œuvre pour la production de biens et de services.
- 69 Données de la Banque mondiale (2011), <http://data.worldbank.org/>
- 70 K. Elborgh-Woytek et al. (2013), « Women, Work and the Economy: Macroeconomic gains from gender equity », Document de discussion du personnel du FMI.
- 71 Ibid.
- 72 Ibid.
- 73 N. Kabeer et al. (2013), « Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth », op. cit.
- 74 Oxfam (2012) « Les laissés-pour-compte du G20 ? Comment l'inégalité et la dégradation de l'environnement menacent d'exclure les pauvres des avantages de la croissance économique », document d'information d'Oxfam 157.
- 75 S. Seguino et al (mai 2010) Frederich Ebert Stiftung, « An Investment That Pays Off: Promoting Gender Equality as a Means to Finance Development »
- 76 La Corée du Sud est passée du 108e au 111e rang dans le classement de l'indice d'inégalité de genre du Forum économique mondial (FEM), en raison d'une moindre participation à la main-d'œuvre et d'inégalités croissantes dans les salaires. Asia News Network (2013), « Philippines best performer in Asia-Pacific in gender equality, says WEF », 25 octobre 2013.
- 77 Center for American Progress (2012), « The Top 10 Facts About the Wage Gap ». <http://www.americanprogress.org/issues/labor/news/2012/04/16/11391/the-top-10-facts-about-the-wage-gap/0>
- 78 J. Hayes (2013), « Gender Wage Gap Projected to Close in Year 2058: Most Women Will Not See Equal Pay during their Working Lives »
- 79 Aux États-Unis, plus de 40 % de la croissance du marché du travail en 2012 a concerné les secteurs à bas salaires comme l'hôtellerie, la vente au détail et les services de santé et d'éducation.
- 80 OIT (2012), « Global Employment Trends for Women », Genève.
- 81 Ibid.
- 82 Dans la tranche d'âges de 20 à 74 ans.
- 83 OIT (2012), « Global Employment Trends for Women », Genève.
- 84 Banque mondiale (2012), « Rapport sur le développement dans le monde 2012 », op cit.
- 85 N. Kabeer et al. (2013), « Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth », op. cit.
- 86 Groupe consultatif sur le socle de protection sociale (2011), « Socle de protection sociale pour

- une mondialisation juste et inclusive ». Genève. OIT
- 87 N. Alexander (2013), « G20 Governance », op. cit.
- 88 N. Kabeer et al. (2013), « Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth », op. cit.
- 89 Groupe consultatif sur le socle de protection sociale, op.cit. ».
- 90 J. Heintz (2013), « Missing Women », op. cit.
- 91 I. Ortiz et M. Cummins (2013), « The Age of Austerity », op. cit.
- 92 Oxfam (2013), « Le piège de l'austérité : L'Europe s'enlise dans les inégalités », document d'information. Document d'information d'Oxfam, <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-cautionary-tale-the-true-cost-of-austerity-and-inequality-in-europe-301384>
- 93 D. Macdonald (2014), « Income Splitting in Canada: Inequality by Design », Centre canadien de politiques alternatives.
https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/NationalOffice/2014/01/Income_Splitting_in_Canada.pdf
- 94 Ces politiques sont remises en cause par plusieurs groupes de femmes, notamment le Lobby européen des femmes, l'International Working Group on Gender, Macroeconomics and International Economics, l'European Gender Budgeting Network, Development Alternatives with Women for a New Era et l'Association pour les droits de la femme et le développement.
- 95 C. Grown et I. Valodia (2010), « Taxation and Gender Equity: A Comparative Analysis of Direct and Indirect Taxes in Developing and Developed Countries », CRDI, Ottawa, Canada
- 96 Cette section est extraite de L. Dubochet (2013), « Thorny Transition: Women's Empowerment and Exposure to Violence in India », Oxfam Inde.
- 97 OIT (2013), « Inde : Pourquoi le taux d'activité des femmes chute-t-il ? »
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_204802/lang--fr/index.htm
- 98 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_204802/lang--fr/index.htm
- 99 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202298.pdf
- 100 L. Dubochet (2013), « Thorny Transition », op. cit.
- 101 D. Dube, I. Dube, B.R.Gowali et S. Halder (2012), « Women in the BPO sector in India: a study of individual aspiration and environmental challenges », Asian Social Sciences, 157-183
- 102 I. Mazumdar et N. Neetha (2011), « Gender Dimensions: Employment Trends in India, 1993–94 to 2009–10 ».
- 103 Ces paramètres constituent la base d'une évaluation comparative annuelle des entreprises par le Forum for Women in Leadership, qui regroupe les femmes occupant des postes de direction dans le monde de l'entreprise en Inde. Ces dernières années, Sodexo (prestations sur site) et Cummins (constructeur de moteurs) comptaient parmi les entreprises les plus performantes.
- ¹⁰⁴ COAG Reform Council (2013) 'Tracking equity: comparing outcomes for women and girls across Australia'. Sydney: COAG Reform Council. <http://apo.org.au/research/tracking-equity-comparing-outcomes-women-and-girls-across-australia>
- ¹⁰⁵ Commonwealth d'Australie (2009) « The retirement income system: report on strategic issues. » Australian Future Tax System Review.
- 106 D. Green, R. King et M. Miller-Dawkins (2010), « Crise économique mondiale et pays en développement », rapport de recherche d'Oxfam. Oxfam International
- 107 The Turkish Statistical Institute (2012), « Household Labor Force Statistics », Ankara : Turkish Statistical Institute Printing Division, septembre 2012.
- 108 Dayioglu et Kirdar (2010), « Determinants of and trends in labor force participation of women in Turkey ». Ankara : Université technique du Moyen-Orient.
- 109 R. Hausmann et al. (2012), « Rapport mondial sur l'écart entre les genres 2012 ». Genève : Forum économique mondial.

© Oxfam International juillet 2014

Ce document a été rédigé par Shawna Wakefield. L'auteure remercie Nancy Alexander pour ses révisions et contributions au cours de l'élaboration du document ; Lucy Dubochet, Meryem Aslan, Lauren Ravon, et Fyfe Strachan pour leurs études de cas ; Radhika Balakrishnan, Caroline Green, James Heintz, Richard King, Chloe Safier, Liane Schalatek, Ines Smyth, Laura Turquet et Hakima Abbas et leurs collègues d'AWID pour leurs commentaires sur les premières ébauches. Oxfam remercie Steve Price-Thomas et Anna Coryndon pour leur assistance dans sa réalisation.

Pour toute information complémentaire, veuillez contacter advocacy@oxfaminternational.org

Ce document est soumis aux droits d'auteur mais peut être utilisé librement à des fins de campagne, d'éducation et de recherche moyennant mention complète de la source. Le détenteur des droits demande que toute utilisation lui soit notifiée à des fins d'évaluation. Pour copie dans toute autre circonstance, réutilisation dans d'autres publications, traduction ou adaptation, une permission doit être accordée et des frais peuvent être demandés. Courriel : policyandpractice@oxfam.org.uk.

Les informations contenues dans ce document étaient correctes au moment de la mise sous presse.

Publié par Oxfam GB pour Oxfam International sous l'ISBN 978-1-78077-640-8 en juillet 2014.

Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Royaume-Uni.

OXFAM

Oxfam est une confédération internationale de 17 organisations qui, dans le cadre d'un mouvement mondial pour le changement, travaillent en réseau dans plus de 90 pays à la construction d'un avenir libéré de l'injustice qu'est la pauvreté. Pour de plus amples informations, veuillez contacter les différents affiliés ou visiter www.oxfam.org. Courriel : advocacy@oxfaminternational.org

FONDATION HEINRICH BÖLL

La fondation Heinrich Böll est une fondation politique affiliée au parti vert, développée mondialement en réaction aux modèles politiques socialistes, libéraux et conservateurs. Nos principes fondamentaux sont l'écologie et la durabilité, la démocratie et les droits humains, l'autodétermination et la justice. Nous concentrons nos efforts en particulier sur la démocratie hommes-femmes, c'est-à-dire l'émancipation sociale et l'égalité des droits entre hommes et femmes.

 HEINRICH
BÖLL
STIFTUNG
NORTH
AMERICA

www.boell.org

www.oxfam.org



OXFAM