



issa

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE | AISS



FORUM MONDIAL DE
LA SÉCURITÉ SOCIALE

MARRAKECH 2022

Forum mondial de la sécurité sociale

34^e Assemblée générale de l'AISS

Marrakech, Maroc, 24-28 octobre 2022

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

Rapport abrégé

Commission technique des prestations familiales
Genève

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

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

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

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

Rapport abrégé

Commission technique des prestations familiales
Genève

Résumé

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

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

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

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

1

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

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

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

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

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

L'égalité des genres est présente dans un grand nombre de textes de l'institution: Constitution de l'OIT (1919), Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, Convention (n° 100) sur l'égalité

de rémunération, 1951, convention (n° 111) concernant la discrimination d'emploi et de profession, 1958, Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, Convention (n° 189) sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. S'ajoutent à ces textes contraignants un certain nombre de déclarations et résolutions dont la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Elle place l'égalité hommes/femmes au cœur de l'Agenda du travail décent. Elle appelle à considérer l'égalité entre les hommes et les femmes et la non-discrimination comme des questions transversales aux objectifs de l'Agenda du travail décent. Cette déclaration a été suivie en 2009 par l'adoption d'une résolution concernant l'égalité entre les hommes et les femmes au cœur du travail décent.

1.1.2. L'action de l'Organisation des Nations Unies (ONU)

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, entré en vigueur en 1976, promeut le droit des femmes à bénéficier de la sécurité sociale, y compris des assurances sociales, à égalité avec les hommes. L'égalité des genres est par ailleurs explicitement pointée comme un objectif à atteindre (objectif 5) dans l'Agenda 2030 et ses objectifs pour un développement durable adopté par l'ONU en 2015.

1.2. Les textes européens

L'Europe et l'Union européenne (UE) ont également progressivement intégré le principe de l'égalité des genres dans leur corpus réglementaire. Le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail est ainsi posé dès le Traité de Rome de 1957. La Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 sur la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, reconnaît ensuite le droit à congé maternité et la protection de l'emploi garantie. En 2009, à l'occasion du Traité de Lisbonne, l'Article 2 du Traité sur l'Union européenne (TUE) consacre l'égalité entre les femmes et les hommes comme faisant partie des valeurs communes aux États membres. La stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 adoptée par la Commission le 5 mars 2021 représente le cadre global à travers lequel la Commission s'engage à promouvoir l'égalité de genre dans toutes ses politiques ainsi que dans les programmes de financement européens. Enfin, la Directive (UE) 2019/1158 adoptée le 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants instaure un congé de paternité rémunéré de minimum 10 jours, renforce le droit existant à 4 mois de congé parental et instaure un congé pour les aidants.

1.3. Les textes des autres continents

Les autres régions du monde ont connu des avancées plus ou moins rapides au sujet de l'égalité de genre.

1.3.1. Les Amériques

L'Organisation des États américains (OEA) a adopté plusieurs conventions pour rendre effective la protection des femmes, allant de la Convention interaméricaine sur la concession des droits politiques à la femme (1948) à celle sur les obligations alimentaires (1989).

Quant à l'Amérique du Nord, la Première Stratégie nationale des États-Unis sur l'égalité entre les genres (2021) vise à améliorer l'accès aux services de garde d'enfant et à créer un programme de congé familial national rémunéré.

Parmi les nombreux textes adoptés en Amérique latine et dans les Caraïbes, les derniers sont le Consensus de Saint-Domingue et la Stratégie de Montevideo pour la mise en œuvre de l'Agenda régional pour l'égalité des sexes dans le cadre du développement durable à l'horizon 2030 (2017).

1.3.2. L'Afrique

Pour l'Organisation de l'unité africaine (OUA) et l'Union africaine (UA) qui lui a succédé, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (1981), le Protocole de Maputo (2003) et la Déclaration solennelle pour l'égalité de genre en Afrique (2004) constituent les instruments clés en la matière qui se concrétisent dans une vision sur l'égalité des genres développée par l'UA sur le plan politique en 2008. De plus, de nombreuses déclarations et politiques sous-régionales ont été adoptées en la matière par des communautés économiques africaines. L'égalité des genres est également intégrée dans l'aspiration n° 6 de l'Agenda 2063 de l'UA (2013) qui s'est concrétisée dans la Stratégie de l'UA pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes 2018-2028 (2018).

1.3.3. L'Asie

Plusieurs politiques et mécanismes en faveur de l'égalité des genres ont été mises en place par l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) et de l'Association pour la coopération régionale de l'Asie du Sud (ASACR), telles que la déclaration intitulée *ASEAN 2025: Forging ahead together* (ASEAN 2025: avançons ensemble) (2015) ou la création d'une base de données sur l'égalité des genres de l'ASACR (2007).

1.3.4. Le Pacifique

S'appuyant sur l'héritage de la plateforme d'action pour le Pacifique consacrée à l'égalité des sexes (1994), le programme d'action océanien 2018-2030 en faveur de l'égalité des sexes et des droits fondamentaux des femmes (2017) s'inscrit dans le droit fil des engagements régionaux en la matière, tels que ceux pris dans la Déclaration pour l'égalité hommes-femmes dans le Pacifique (2012).

1.3.5. La région des pays de la Ligue arabe

La Charte arabe des droits de l'homme révisée (2004) présente des aspects innovants tels que l'égalité entre les sexes de même que la Déclaration du Caire pour les femmes arabes et le plan d'action qui l'accompagne (2014).

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

Les inégalités de genre ont des dimensions socio-économiques multiples. Elles sont particulièrement visibles pour les familles monoparentales, dont la pauvreté a été encore aggravée par la pandémie de la COVID-19.

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

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

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

L'accès accru des femmes à l'éducation est l'une des principales avancées dans le monde des 20 dernières années. Les progrès n'ont cependant pas été uniformes selon les régions – des progrès restent à faire dans un certain nombre d'entre elles (UNESCO, 2020).

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

Ces progrès en matière d'éducation ne se sont toutefois pas accompagnés d'améliorations similaires sur le marché du travail où les écarts de genre restent importants en termes de taux d'activité (avec un écart particulièrement marqué en Afrique du Nord, dans les Etats arabes et en Asie du Sud) et de taux de chômage (OIT, 2019a).

4 2.1.2. Des femmes plus souvent en emploi vulnérable et informel

L'emploi vulnérable touche davantage les femmes que les hommes dans les pays en développement. Les femmes sont ainsi plus nombreuses que les hommes parmi les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, catégorie qui représente environ un tiers de l'emploi informel global dans les pays en développement.

De manière générale, le travail informel touche plus fréquemment les hommes que les femmes, mais le travail informel féminin est particulièrement répandu dans les pays développés, en Afrique subsaharienne et en Asie (OIT, 2019a).

Les travailleurs informels sont confrontés à des risques accrus de pauvreté et des risques professionnels plus importants et sont exclus de politiques publiques financées par l'impôt.

2.1.3. Un temps consacré au travail non rémunéré particulièrement important

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

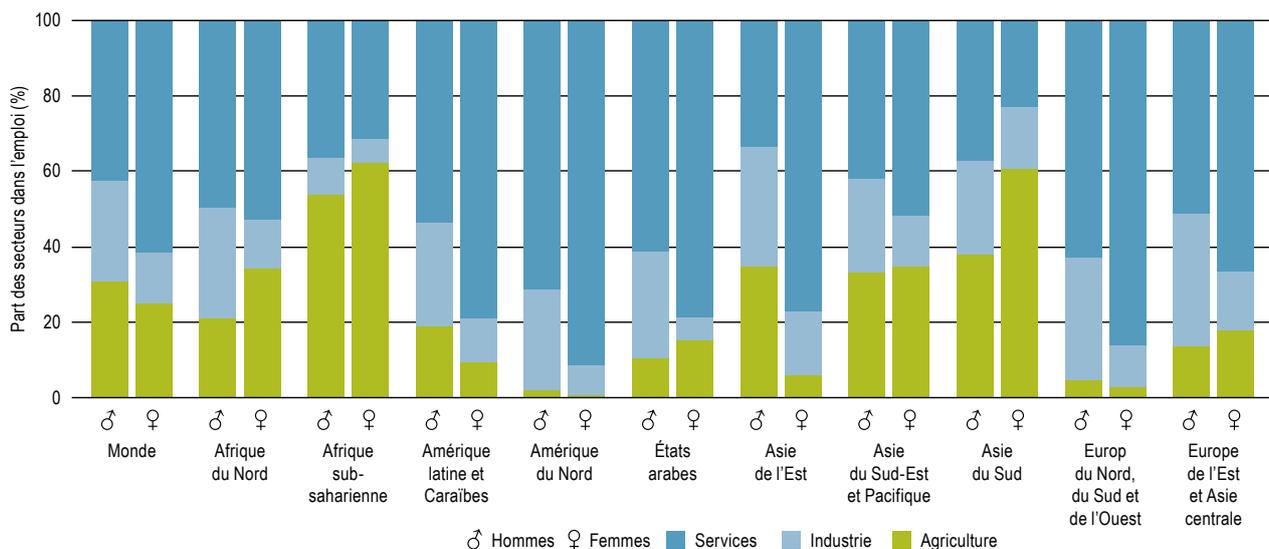
Pour ce qui concerne les seules tâches de soins non rémunérées, les femmes y consacrent plus de temps que les hommes dans toutes les régions, allant de 1,7 fois plus dans les Amériques, 2,1 fois plus en Europe et en Asie centrale, 3,4 fois plus en Afrique, 4,1 fois plus en Asie et dans le Pacifique, jusqu'à 4,7 fois plus dans les États arabes (Addati *et al.*, 2019).

Cette importance du travail domestique et informel pour les femmes et la réduction, en contrepartie, du temps qu'elles consacrent à l'emploi formel réduisent leur capacité à cotiser sur le marché du travail et donc leurs droits à la protection sociale qui sont fondés sur l'emploi formel (Addati *et al.*, 2019).

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

Au niveau mondial, le secteur des services, qui se caractérise par des conditions de travail difficiles, de faibles rémunérations et de formes d'emploi peu protectrices du point de vue de la protection sociale, emploie respectivement 60 pour cent des femmes en emploi contre un peu plus de 40 pour cent des hommes en emploi. Les variations sont fortes selon les régions (graphique 1).

Graphique 1. Répartition de l'emploi par secteurs et par sexe



Source: OIT (2017).

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

L'écart salarial moyen entre hommes et femmes à l'échelle mondiale est de 18,8 pour cent en 2019 (OIT, 2019b). Il s'accroît à l'arrivée des enfants. Il s'explique en grande partie par la ségrégation professionnelle et la polarisation par sexe des branches d'activité et des secteurs économiques. La maternité entraîne également une pénalité salariale qui peut persister tout au long de la vie professionnelle alors que la paternité est régulièrement assortie d'une prime salariale. La faiblesse des salaires des femmes fait qu'elles ont une plus faible capacité de cotisations et donc qu'elles accèdent à des prestations de sécurité sociale plus faibles.

2.1.6. Des conditions de travail plus souvent contraintes et difficiles

Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes et plus souvent de manière subie. Cela est notamment le cas, de manière plus importante, dans les pays les plus développés. Le fait d'être plus souvent à temps partiel réduit la capacité des femmes à cotiser et donc leurs droits à la sécurité sociale.

Les femmes sont également plus assujetties aux risques psycho-sociaux ainsi que plus souvent victimes de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel.

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

Les familles monoparentales, composées essentiellement de mères monoparentales, sont devenues une forme de famille relativement commune dans l'ensemble des régions du monde. Un ménage sur 10 en moyenne est monoparental dans le monde (Addati *et al.*, 2019). Ce phénomène constitue un défi pour la protection sociale et la politique familiale en particulier.

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

2.3. La pauvreté au prisme du genre

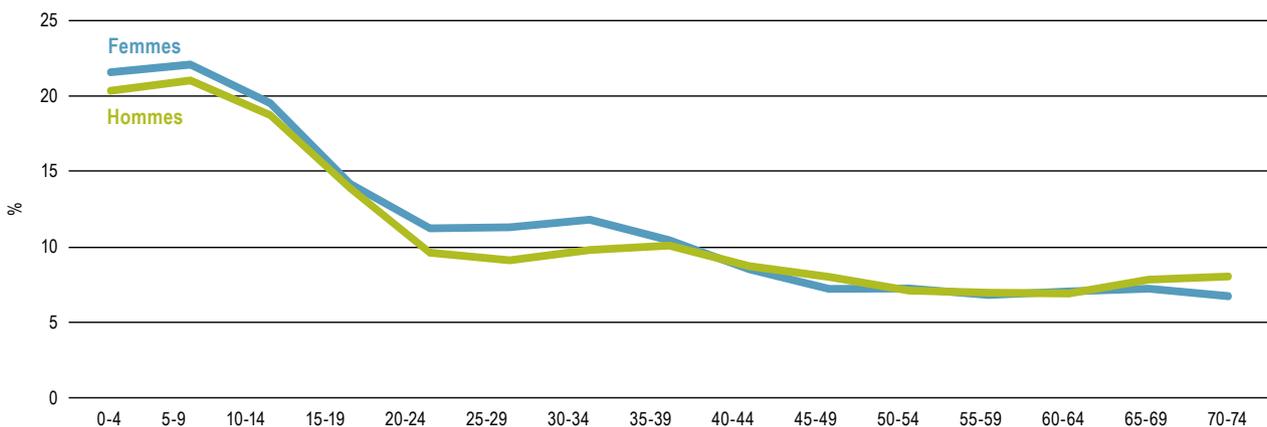
En 2020, plus de 762 millions de personnes vivent dans une situation d'extrême pauvreté dans le monde, soit 388 millions de femmes et 372 millions d'hommes (ONU Femmes, 2022). Quelque 83,7 pour cent de ces femmes en extrême pauvreté vivent en Afrique subsaharienne (62,8 pour cent) et en Asie centrale et du Sud (20,9 pour cent).

L'écart de pauvreté entre hommes et femmes est particulièrement en défaveur des femmes aux âges productifs et reproductifs. Cette situation s'équilibre avec l'âge et notamment entre 40 et 65 ans (graphique 2).

6

Le veuvage, le divorce et la séparation sont par ailleurs associés à des taux de pauvreté accrus, particulièrement pour les femmes.

Graphique 2. Taux de pauvreté par sexe et groupe d'âge



Source: Munoz Boudet *et al.* (2018).

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

Les femmes ont, avec la crise de la COVID-19, subi des pertes d'emploi et de revenu plus importantes que les hommes tout en voyant leur temps de travail non rémunéré augmenter. Les femmes étaient, en effet, surreprésentées dans les secteurs les plus durement touchés par la crise, tels que l'hébergement et la restauration, et le secteur manufacturier. Très présentes également parmi les travailleurs domestiques, elles ont été nombreuses à perdre leur emploi ou à voir leur temps de travail considérablement réduit et leur salaire baisser en conséquence.

La COVID-19 a, par ailleurs, accru l'intensité du travail domestique dont la charge a continué à reposer principalement sur les femmes. La charge des enfants pendant le confinement leur a été imposée de manière disproportionnée.

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

Le système de protection sociale n'est pas encore réparti dans le monde de manière équitable.

Plus de la moitié de la population mondiale n'est couverte par aucun type de régime de protection sociale, et moins de 30 pour cent bénéficie d'une protection sociale complète. Les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes, avec des taux de couverture plus faibles et des niveaux de prestations inférieurs.

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

3.1. L'accès à la protection maternité

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

3.2. La prise en charge des dépenses de santé prénatales et maternelles¹

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

1. Ces points seront à analyser en lien avec la Commission technique de l'AISS des prestations de santé et d'assurance maladie.

3.3. L'accès à la protection sociale des personnes âgées

Les femmes sont moins bien couvertes que les hommes par les régimes de retraite, à commencer par les régimes contributifs. Les écarts en la matière sont très importants dans certaines régions: Afrique du Nord, Etats arabes, Asie centrale et de l'Ouest. Au niveau mondial, près de 65 pour cent des personnes ayant dépassé l'âge de la retraite et ne bénéficiant pas d'une pension régulière sont des femmes. Les femmes sont donc beaucoup plus exposées à la pauvreté que les hommes dans cette tranche d'âge, y compris dans l'Union européenne, où 20,6 pour cent des femmes de plus de 65 ans sont exposées au risque de pauvreté, contre 15,0 pour cent des hommes.

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

Dans beaucoup de pays, les politiques favorables à la conciliation (congé parental rémunéré, services de garde d'enfants accessibles, abordables et de bonne qualité) sont récentes et peu développées. La configuration la plus commune est, dans la plupart des régions, celle d'un congé ouvert seulement aux mères. Lorsque le congé parental est ouvert aux deux parents, les pères sont peu incités à partager le congé. Il n'existe pas, dans la plupart des régions, de congé de paternité rémunéré. S'il existe, le congé est souvent d'une durée inférieure à deux semaines. Le droit est plus généreux en Europe avec des dispositifs de congés réservés de plus de deux semaines ou des dispositifs de quota pour les pères. Enfin, les dispositifs de congés pour enfants malades ou pour aidants sont encore rares, à part en Europe. Le travail de garde d'enfants est en conséquence effectué principalement par les femmes. En 2018, 606 millions de femmes en âge de travailler se considéraient comme indisponibles pour l'emploi ou ne cherchant pas d'emploi en raison du travail de soins non rémunéré, contre seulement 41 millions d'hommes selon l'UNICEF (Gromada, Richardson et Rees, 2020).

8

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

4.1. Pour le financement de la protection sociale

À court terme: une hausse des recettes grâce à une augmentation du travail déclaré des femmes

Une plus grande participation au marché du travail des femmes (qui ont désormais un niveau de qualification comparable voire supérieur à celui des hommes) est le levier d'une croissance économique plus forte et, partant d'une plus grande soutenabilité des systèmes de protection sociale à travers de moindres dépenses (du fait d'une moindre pauvreté des femmes et des enfants, liée à l'activité professionnelle des premières) et davantage de cotisations liées au travail.

À long terme: un meilleur équilibre démographique, favorable au financement des risques de sécurité sociale

L'égalité des genres, et notamment les mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle que cette égalité emporte, est par ailleurs favorable à la natalité. Or, de meilleures conditions démographiques sont de nature à assurer à terme un meilleur financement de la protection sociale (à travers des rentrées de cotisations) et de moindres dépenses (retraites, santé, dépendance).

4.2. Pour la réduction des dépenses

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

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

Accès aux soins pour les femmes

L'accès des femmes aux soins essentiels n'est pas égalitaire dans le monde et peut fragiliser fortement les familles, notamment si elles sont monoparentales, du fait du coût financier que cet accès représente.

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

Une meilleure égalité des genres est cohérente avec la vocation universaliste de la sécurité sociale et est favorable à une meilleure adhésion des femmes aux valeurs de la sécurité sociale.

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

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

Distinguer les systèmes de protection sociale familialisés et individualisés

Il existe trois modèles d'accès aux droits sociaux pour les femmes:

- la prise en charge, par les femmes, de l'éducation des enfants et du soin aux personnes dépendantes au sein de la famille, ce qui entraîne des droits dérivés pour elles;
- l'emploi qui accorde des droits directs;
- la citoyenneté qui accorde des droits universels.

De manière plus schématique, on distingue les systèmes de protection sociale familialisés de ceux individualisés.

Les limites des systèmes familialisés

Dans les systèmes de protection sociale familialisés, toute personne du foyer cotise, non seulement pour elle-même mais également pour l'ensemble des membres de son foyer. Initialement, l'Europe a privilégié l'utilisation du système de cotisations par famille afin de maximiser le nombre de personnes qui bénéficieraient des prestations sociales. Ce système est particulièrement désavantageux pour le travail des femmes, ce dernier apparaissant comme non nécessaire pour la constitution des droits sociaux. Le droit aux prestations est associé au statut de travailleur du «chef de famille». Les femmes sont d'abord épouses et mères, ce qui les place dans une situation de dépendance vis-à-vis du «chef de famille».

La tendance à l'universalisation et à l'individualisation

Les limites qui viennent d'être soulignées expliquent que de nombreux pays souhaitent impulser une évolution vers un système individualisé, plus égalitaire, qui consiste à devoir cotiser pour-soi. Cela suppose de, préalablement, initier une lutte contre le travail informel. C'est notamment dans cette optique que beaucoup de pays ont étendu la protection sociale contributive et ont donné une priorité au retour à l'emploi des jeunes mères.

5.2. La lutte contre le travail informel

D'une manière générale, et dans la perspective d'une individualisation des droits sociaux, la lutte contre le travail informel revêt, pour la protection sociale, un enjeu particulièrement important (Jütting et de Laiglesia, 2009). Il s'agit de générer, pour les femmes notamment, des ressources propres à court terme, mais également de générer à plus long terme des droits sociaux.

Cette lutte passe par une combinaison de mesures de simplification et d'extension des droits sociaux: mise en place de mécanismes simplifiés d'enregistrement, d'imposition et de paiement des cotisations sociales; adaptation des modalités de calcul et de paiement des cotisations; exploitation des technologies numériques et mobiles pour faciliter l'accès à la protection sociale, etc.

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

L'existence d'une offre suffisante, accessible et de qualité, permet de rendre les parents disponibles pour l'emploi, et notamment les mères, qui sont les plus nombreuses à s'arrêter de travailler pour s'occuper de l'enfant après la naissance. De même, les services d'accueil pour les personnes âgées dépendantes permettent d'alléger la charge reposant sur les aidants, qui sont des femmes dans leur grande majorité, leur permettant d'être plus disponibles pour s'engager ou demeurer sur le marché du travail.

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

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

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

La prise de congés familiaux reste encore au niveau mondial largement le fait des femmes, les hommes restants globalement encore peu concernés par ces congés, hormis par le congé paternité, souvent de courte durée.

Pour les mères, les effets sur l'emploi de ces congés (qu'ils soient de maternité, parentaux, pour enfants malade, pour aide à personne dépendante) sont ambivalents: ils jouent favorablement sur la reprise d'activité s'ils offrent une garantie légale pour retrouver son emploi, et à condition de ne

pas être trop longs, sous peine de compliquer la réinsertion des mères (perte de compétences et d'expérience), en particulier pour les femmes peu qualifiées. Les travaux montrent en tous cas que, pour que les pères y recourent, les congés doivent être bien rémunérés en proportion du salaire et leur être réservés, par exemple sous la forme d'une partie non transférable entre les parents. La flexibilité du système de congés (fractionnement, étalement, report) joue également de manière positive sur le recours par les pères.

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

Le soutien aux familles confrontées à une rupture passe par:

- l'organisation du transfert des droits à protection sociale vers le conjoint qui n'a pas de droit propre, en cas de décès notamment;
- des aides générales à l'ensemble des familles ou ciblées sur celles en situation de pauvreté, comme les prestations familiales ou encore les transferts monétaires conditionnels;
- l'organisation d'actions publiques en faveur du paiement et du recouvrement des pensions alimentaires en cas de séparation: définition d'une obligation alimentaire, aide à la fixation de la pension à verser, aide au recouvrement de la pension;
- l'accompagnement des familles dans leur retour à l'emploi après une rupture et dans l'accès aux modes d'accueil du jeune enfant et aux services périscolaires;
- des aides pour maintenir le lien parent-enfant après une séparation ainsi que pour accompagner les parents en cas de décès d'un enfant.

11

5.7. Les droits familiaux et conjugaux de retraite

Les droits familiaux (liés au nombre d'enfants) et les droits conjugaux (pensions de réversion liées au statut marital) de retraite permettent d'atténuer les inégalités de genre en matière de retraite. Les premiers visent à compenser les effets négatifs de l'éducation des enfants sur les carrières professionnelles et, in fine, sur le montant des retraites ou à donner plus de droits à la retraite aux assurés ayant eu des enfants. 54 pays sur un panel des 91 pays recensés par la Banque mondiale ayant des régimes de retraites obligatoire contributifs accordent une forme de crédit de retraite pour les périodes d'éducation des enfants (Sakhonchik, Katsouli et Iqbal, 2019). Ces dispositifs se sont avérés avoir un effet positif sur la valeur des pensions des femmes dans les pays de l'OCDE pour lesquels des estimations existent. L'évolution des formes de la conjugalité et la forte hausse de la participation féminine au marché du travail a par ailleurs alimenté un questionnement sur le bien-fondé des pensions de réversion dans plusieurs pays européens. Un mécanisme de partage entre époux des droits de retraite acquis par le couple durant la durée de leur mariage, conçu comme une alternative à la réversion, existe dans certains pays européens.

5.8. Les stéréotypes de genre

Les politiques de protection sociale ne peuvent être les seuls leviers de lutte contre les inégalités de genres. Celle-ci passe aussi par des politiques de lutte contre les stéréotypes de genre.

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

Au vu de ces constats, il convient d'analyser l'opportunité de lignes directrices en faveur de l'égalité de genre.

6.1. Avantages

Les bénéfices de l'égalité de genre dans le domaine de la protection sociale sont nombreux. Pour ce faire, il apparaît opportun de mettre en place des lignes directrices qui viseraient directement la réduction de ces inégalités.

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

Les organismes de sécurité sociale ne peuvent pas à eux-seuls supprimer ou annihiler les inégalités de genre. Ils jouent un rôle important mais certaines normes doivent être prises à des niveaux de décision supérieurs.

6.3. Pistes de propositions

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

- Favoriser l'inclusion des travailleurs par une meilleure formalisation de leur activité: mettre en place des systèmes simplifiés d'enregistrement, d'imposition et de paiement des cotisations sociales; subventionner et inciter à la formalisation et à la professionnalisation du secteur de l'emploi à domicile; communiquer sur les avantages d'une formalisation des activités.
- Développer des solutions formelles d'accueil pour les jeunes enfants et personnes dépendantes, de qualité et accessibles à tous.
 - Pour ce qui concerne les modes d'accueil des jeunes enfants, qui peuvent prendre la forme de modes d'accueil collectifs comme individuels, des objectifs quantitatifs peuvent être posés pour leur développement.
 - La qualité de ces modes d'accueil passe par leur agrément en référence à des normes comme la taille des groupes, les ratios d'encadrement, des exigences de qualifications et de formation des professionnels.
 - L'accessibilité de ces services pour les familles est facilitée par leur subventionnement par la puissance publique, qui peut s'accompagner par l'obligation d'une modulation des tarifs en fonction des revenus des familles.

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

7. Références

Addati L. et al. 2019. *Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*. Genève, Bureau international du Travail.

Gromada, A.; Richardson, D.; Rees, G. 2020. *Childcare in a global crisis, The impact of COVID-19 on work and family life* (Innocenti Research Brief, No. 2020-18). New York, NY, Fonds des Nations unies pour l'enfance.

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

Munoz Boudet, A. M. et al. 2018. *Gender differences in poverty and household composition through the lifecycle: A global perspective* (Policy Research working paper, n° 8360). Washington, DC, Banque mondiale.

OIT. 2017. *Les femmes au travail: Tendances 2016*. Genève, Bureau international du Travail.

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

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

ONU Femmes. 2022. *Poverty deepens for women and girls, according to latest projections* (Research highlight). New York, NY, Entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Sakhonchik, A.; Katsouli, K.; Iqbal, S. 2019. *Women, business and law: Saving for old age*. Washington, DC, Banque mondiale.

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