

**DIRECTION DE LA GOUVERNANCE PUBLIQUE
COMITÉ DE LA GOUVERNANCE PUBLIQUE**

Groupe de travail sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance

L'autonomisation des femmes comme moteur de la reprise post-COVID-19

Suite aux consultations du Groupe de travail sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance, du Comité de la gouvernance publique, du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELSA), du Comité des politiques d'environnement (EPOC) et du Comité des affaires fiscales (CFA), du Comité directeur du Centre de développement (DEV/GB), du Comité d'aide au développement (CAD) ainsi que du Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (Gendernet), qui se sont achevées le 15 octobre 2020, ce document est transmis aux Ministres comme document de référence pour la Réunion du Conseil au niveau des Ministres, qui se tiendra les 28 et 29 octobre 2020.

Ce document est diffusé sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE et ne reflète pas nécessairement les positions officielles des Membres de l'OCDE

JT03467994

L'autonomisation des femmes comme moteur de la reprise post-COVID-19

Si la pandémie de COVID-19 a précipité le monde dans une crise profonde, ses répercussions sur les hommes et les femmes diffèrent. Bien que la mortalité liée au virus semble frapper davantage les hommes dans certains pays, les retombées sociales et économiques sur les femmes sont disproportionnées, ce qui exacerbe les inégalités préexistantes¹. Au moment d'accorder leurs politiques de manière à favoriser une reprise forte, résiliente, inclusive et verte, les gouvernements peuvent, et doivent, recueillir des données ventilées par sexe sur la pandémie, tenir compte de l'hétérogénéité de ses conséquences et appuyer l'autonomisation économique des femmes ainsi que leur participation aux processus de décision. Les femmes sont aux avant-postes de la riposte à la crise, sur le plan professionnel et domestique, et doivent également, à ce titre, être au centre des mesures prises en réponse à la crise et de celles qui visent à assurer un retour à la normale.

LA CRISE A DES RETOMBÉES DISTINCTES SUR LES HOMMES ET LES FEMMES

Les femmes prennent davantage de risques pour des rémunérations plus faibles et sont moins souvent présentes aux postes de décision...

Les femmes représentent 70 % du personnel soignant dans le monde, dont 85 % des infirmières et sages-femmes, la moitié des médecins et plus de 90 % des professionnels des soins de longue durée dans les pays de l'OCDE². Elles sont confrontées à des sollicitations exceptionnelles et à des risques considérables, et n'occupent pourtant que 25 % des postes de décision et de direction, et perçoivent des rémunérations inférieures à celles des hommes dans le secteur de la santé³.

...tout en assumant davantage de responsabilités familiales et ménagères non rémunérées en raison de la fermeture généralisée des établissements scolaires et des structures de prise en charge ...

Même avant la crise, les femmes accomplissaient chaque jour deux heures de tâches domestiques non rémunérées de plus que les hommes dans les pays de l'OCDE⁴, et jusqu'à dix fois plus au plan mondial selon l'indice « Institutions sociales et égalité homme-femme » (SIGI). Ces chiffres ne confirment pas seulement que le travail domestique non rémunéré réalisé par les femmes représente l'équivalent de 9 % du PIB mondial (11 000 milliards USD), mais qu'il risque de limiter encore le rôle des femmes, leur aptitude à conserver leur emploi, et leur avancement professionnel⁵. Malgré des variations selon les pays, il ressort des premières données d'enquête que les femmes ont assumé des responsabilités familiales

¹ OCDE (2020), *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/> (voir l'encadré 1 : Gender and Health Impact of COVID-19).

² OCDE (2020), *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé, <https://dx.doi.org/10.1787/92c0ef68-en>.

³ OMS (2019), *Équité femmes-hommes parmi les personnels de santé : une analyse de 104 pays*, Document de travail 1 sur les personnels de santé ; OMS (2019), *Delivered by Women, Led by Men: A Gender and Equity Analysis of the Global Health and Social Workforce*, Human Resources for Health Observer, n° 24.

⁴ OCDE (2020), Portail Égalité femmes-hommes, <https://www.oecd.org/fr/parite/>.

⁵ BIT (2018), *Prendre soin d'autrui : Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712833/lang--fr/index.htm.

supplémentaires en raison des mesures de distanciation sociale⁶. En même temps, les filles ont généralement consacré plus de temps aux tâches domestiques que les garçons, ce qui laisse prévoir une possible augmentation des taux d'abandon scolaire féminin suite à la pandémie du COVID-19, comme observé lors de pandémies antérieures⁷. Par ailleurs, d'autres études s'imposent concernant les conséquences de la pandémie sur la santé mentale des femmes étant donné que, même avant la crise, celles-ci signalaient des taux de dépression supérieurs dans les 26 États membres de l'UE, selon Eurostat, et que la prise en charge intensive de proches est corrélée à une prévalence des problèmes mentaux (comme la dépression) supérieure de 20 % à celle observée chez les non-aidants, les femmes étant touchées de façon disproportionnée puisqu'elles représentent 60 % des personnes qui dispensaient au quotidien des soins informels avant la pandémie⁸. En outre, les filles font généralement part d'une plus grande anxiété que les garçons, et d'un degré de satisfaction inférieur à l'égard de la vie dans la plupart des pays participants au Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA)⁹.

...ce qui les rend plus vulnérables à l'insécurité économique, et les met dans l'incapacité d'absorber les chocs...

Les femmes, lorsqu'elles sont parents isolés notamment, sont souvent plus vulnérables, sur le plan économique, que les hommes, car elles occupent plus souvent des emplois atypiques (temps partiel contraint généralement)¹⁰ et informels ; de ce fait, elles perçoivent un salaire horaire moins élevé¹¹, jouissent de moins de droits¹² et d'un accès plus limité aux prestations sociales, bénéficient d'une moindre protection de l'emploi, ont des perspectives plus restreintes de formation et de retour à l'emploi et disposent d'un patrimoine moins important ; elles sont par conséquent plus susceptibles de perdre leur emploi ou de basculer dans la pauvreté en période de récession¹³. Avant la crise déjà, les taux de pauvreté des familles

⁶ Andrew, A., et al. (2020), *How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?*, <https://www.ifs.org.uk/publications/14860>.

ONU Femmes (2020), *Ipsos survey confirms that COVID-19 is intensifying women's workload at home*, <https://data.unwomen.org/features/ipsos-survey-confirms-covid-19-intensifying-womens-workload-home>.

⁷ ONU Femmes (2020), Note de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes, <https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2020/06/report/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en-1.pdf>.

⁸ OCDE (2017), *Panorama de la santé*, https://doi.org/10.1787/health_glance-2017-fr.

OCDE (2011), *Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance*, <https://doi.org/10.1787/20743211>.

⁹ OCDE (2017), *Résultats du PISA 2015 (Volume III) : Le bien-être des élèves*, <https://doi.org/10.1787/19963785>.

OCDE (2019), *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*, <https://doi.org/10.1787/19963777>.

¹⁰ OCDE (2020), *Distributional risks associated with non-standard work: Stylised facts and policy considerations*, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134518-2bfush541w&title=Distributional-risks-associated-with-nonstandard-work-Stylised-facts-and-policy-considerations.

¹¹ Il s'agit ici de l'écart de rémunération général entre les sexes, car il existe dans de nombreux pays des textes législatifs très clairs garantissant le principe « à travail égal, salaire égal ».

¹² Voir les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019* (chapitre 7), dont l'analyse montre que dans certains pays les travailleurs atypiques (en emploi formel) ne bénéficient pas des mêmes prestations sociales que les travailleurs traditionnels, ce qui signifie sans doute que certains accomplissent un nombre insuffisant d'heures de travail pour avoir droit aux prestations. <https://doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>.

¹³ OCDE (2019), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Études du Centre de développement, <https://dx.doi.org/10.1787/939b7bcd-en>.

monoparentales dans l'OCDE étaient en moyenne trois fois supérieurs à ceux des familles comptant deux adultes ou plus¹⁴, ce qui se traduit par une situation de précarité tout au long de la vie. En raison de leurs nombreuses interruptions de carrière et de leur renoncement à des revenus afin d'assumer des responsabilités familiales, les femmes perçoivent généralement des retraites moins élevées que les hommes – en 2015, dans les pays européens de l'OCDE, les pensions versées aux femmes (65 ans et plus) étaient en moyenne inférieures de 25 % à celles des hommes¹⁵. Avec l'amplification de la crise, 47 millions de femmes et de filles vont tomber sous le seuil de pauvreté¹⁶. Si, dans les pays de l'OCDE, l'ampleur réelle des pertes d'emploi n'apparaît pas encore clairement, il semblerait que la crise porte au moins aussi durement atteinte à l'emploi des femmes qu'à celui des hommes, contrairement aux crises antérieures qui ont essentiellement frappé les secteurs à dominante masculine. Depuis la fin de 2019 (entre le quatrième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020), dans l'ensemble des pays de l'OCDE, le taux d'emploi des femmes a reculé de 3.5 points de pourcentage – un peu plus que celui des hommes (-3.4 points). Dans certains pays, comme le Canada et la Slovénie, les pertes d'emplois féminins ont été disproportionnellement supérieures à celles des emplois masculins durant cette période. Entre les mois de février et de juillet, le taux de chômage féminin total dans la zone OCDE a augmenté d'un peu plus de 50 % (passant de 5.4 % à 8.2 %) – une hausse là encore légèrement supérieure à celle du taux de chômage masculin (46 %, de 5.1 % à 7.4 %). Au cours de la même période, le taux de chômage des femmes a progressé de 3.3 points, alors que celui des hommes a augmenté de 2.9 points. Le nombre de sorties de la vie active des femmes est en outre supérieur (-2.4%) à celui des hommes (-2.2%)¹⁷. Cela tient en partie à ce que les retombées économiques à court terme du COVID-19 touchent particulièrement les secteurs dont l'activité repose sur les contacts directs avec la clientèle, dont beaucoup emploient un grand nombre de femmes, surtout à temps partiel¹⁸. En outre, même si leurs employeurs les autorisent à télétravailler, la fracture numérique existant entre hommes et femmes pourrait empêcher celles-ci de réaliser leur potentiel. La baisse du taux d'activité des femmes est particulièrement inquiétant car il risque de compromettre l'objectif à long terme consistant à faire entrer durablement un plus grand nombre de femmes sur le marché du travail, ainsi que les chances de résorber les écarts salariaux entre sexes.

... une situation aggravée par une hausse de la violence envers les femmes.

Comme il y a tout lieu de penser que les mesures de distanciation sociale et de confinement ont accru la prévalence des violences à l'encontre des femmes, ces dernières sont confrontées à de multiples problèmes¹⁹. Malgré le manque d'informations et de données sur ce phénomène dans le contexte de la

¹⁴ Base de données de l'OCDE sur la famille, <http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>.

¹⁵ OCDE (2019), *Panorama des pensions 2019 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, <https://doi.org/10.1787/b88511bc-fr>.

¹⁶ ONU Femmes et PNUD (2020) ? *From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19?* <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142>.

¹⁷ OCDE (2020), *Statistiques à court terme sur le marché du travail - entre le 4^e trimestre 2019 et le 2^e trimestre 2020, personnes âgées de 15 à 64 ans, (base de données)*, <http://dotstat.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR>.

¹⁸ OIT (2020), ILOSTAT (base de données), <http://www.ilo.org/ilostat/>, tel que cité dans OCDE (2020), *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>.

¹⁹ OCDE (2020), *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*.

OCDE (2020), *COVID-19 in Latin America and the Caribbean: An overview of government responses to the crisis*, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-in-latin-america-and-the-caribbean-an-overview-of-government-responses-to-the-crisis-0a2dee41/>.

pandémie du COVID-19, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) a pronostiqué fin avril 2020 qu'à chaque période de confinement supplémentaire de trois mois correspondrait une hausse de 15 millions des cas de violence envers les femmes²⁰. Tout en notant que le coût global des violences à l'encontre des femmes et des filles représente 2 % du PIB mondial environ (soit 1 500 milliards USD par an), le prolongement de la crise ne fait qu'accentuer les raisons d'investir dans des mesures budgétaires et structurelles visant à prévenir et éradiquer ce phénomène²¹. De plus, l'accès des femmes aux services de santé est souvent restreint, les ressources étant réorientées sur les interventions menées pour faire face à la crise. Le manque de statistiques actualisées et viables ne nous permet pas de nous attaquer correctement au problème. Tous les facteurs évoqués ici sont exacerbés dans le contexte de l'aide humanitaire et au développement.

CONCEVOIR DES MESURES ET DES POLITIQUES DE RELANCE QUI TIENNENT COMPTE DES SPÉCIFICITÉS FEMMES-HOMMES

L'enjeu aujourd'hui consiste à définir les moyens d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans les mesures de relance faisant suite à la crise du COVID-19

Bon nombre de ces problèmes ne sont pas nouveaux, mais la crise les a mis en lumière ou les a intensifiés. Les politiques de relance doivent s'accompagner de mesures de soutien correctement orientées sur les femmes, comme expliqué plus loin. Ainsi que l'ont montré le PNUD et ONU Femmes, moins de 40 % des plus de 2 500 mesures adoptées dans 206 pays et territoires pour lutter contre le virus du COVID-19 tiennent compte des sexospécificités²². À l'heure d'aborder la reprise, les pouvoirs publics pourraient veiller à ce que l'ensemble des politiques publiques et des ajustements structurels à l'appui de la relance soient soumis à une analyse transversale et sexospécifique rigoureuse de manière à ce que leurs effets distincts sur les femmes et les hommes puissent être évalués et pris en considération dans le cadre de la planification et de la mise en œuvre, et ce afin de bâtir une structure résiliente capable de résister aux chocs futurs. Les normes et stéréotypes socioculturels doivent également être pris en compte car ils prédéterminent sans doute le rôle des femmes et des hommes dans notre société.

Lutter contre les normes et stéréotypes sexuels discriminatoires qui influent sur le rôle des femmes

Les normes et stéréotypes sexuels influent sur les comportements et les convictions des femmes et des hommes²³. Comme les responsabilités familiales incombent essentiellement aux femmes, ce qui tient en partie aux rôles prédéterminés attribués à chaque sexe, il est indispensable d'encourager les hommes à assumer leur part des tâches non rémunérées en élargissant le champ couvert par les instruments de l'action publique et leur utilisation (incitations financières et congé de paternité convenablement rétribué par exemple), et de mener d'autres études en vue de lutter contre les facteurs qui favorisent le travail non rémunéré (comme les contre-incitations fiscales au travail des seconds apporteurs de revenu). Les

²⁰ FNUAP (2020), *Impact of the COVID-19 Pandemic on Family Planning and Ending Gender-based Violence, Female Genital Mutilation and Child Marriage*, <https://www.unfpa.org/resources/impact-covid-19-pandemic-family-planning-and-ending-gender-based-violence-female-genital>.

²¹ ONU Femmes (2016), *The economic costs of violence against women*, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/9/speech-by-lakshmi-puri-on-economic-costs-of-violence-against-women>.

²² PNUD/ONU Femmes (2020), *The COVID-19 Global Gender Response Tracker*, <https://data.undp.org/gendertracker/> (couvrant les pays des deux entités).

²³ OCDE (2019), *SIGI 2019 Global Report*, <https://doi.org/10.1787/53ee9277-en>.

politiques publiques doivent encourager une distribution plus équitable des tâches domestiques entre hommes et femmes au sein des ménages. Des mesures nationales innovantes visant à renforcer les droits de certains travailleurs à bénéficier d'aménagements du temps de travail compte tenu du recours croissant au télétravail seraient opportunes (mise en place d'horaires flexibles et de comptes épargne temps, et instauration de la semaine de travail condensée par exemple). L'accessibilité physique et financière de services d'accueil de qualité doit rester un axe d'intervention prioritaire, soutenu par des investissements publics dans les services de garde d'enfants, et s'adresser tout particulièrement au personnel des services essentiels et aux employés qui ne bénéficient pas d'aménagements du temps de travail. À l'heure où le foyer familial est devenu le centre de la vie privée et de la vie professionnelle pour ceux qui peuvent télétravailler, les responsables publics doivent être vivement encouragés à prendre des dispositions pour répondre aux besoins des victimes de violence domestique, moyennant des mesures adaptées ou des affectations budgétaires²⁴. Une prestation de services intégrée s'impose, couvrant plusieurs domaines (notamment ceux de la santé mentale et physique, du logement, du soutien au revenu et de l'accès aux ressources juridiques et judiciaires), associant de multiples parties prenantes (notamment les organisations non gouvernementales qui interviennent auprès des survivantes) ou faisant appel à des équipes d'intervention d'urgence interinstitutions spécialisées dans la violence contre les femmes, pour orienter et coordonner les mesures adoptées et en assurer le suivi. Comme le soulignait la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat [OECD/LEGAL/0398] de 2013, la mise en place des dispositions visant à lutter contre les stéréotypes à l'école dans le cadre des programmes scolaires et à sensibiliser aux stéréotypes sexospécifiques pourrait être accélérée. L'évolution des stéréotypes au sein des familles et dans les milieux professionnels ne passe pas seulement par une modification du comportement des femmes, mais aussi par celle du comportement des hommes et des normes de masculinité²⁵.

Promouvoir l'égalité de rémunération, offrir davantage de débouchés et prêter une attention particulière aux emplois atypiques et à temps partiel.

Leur précarité professionnelle a trop souvent amplifié l'incidence disproportionnée de la crise sur les femmes. Il est urgent d'améliorer les conditions de travail et la rémunération des femmes dans le secteur de la santé, pendant et après la pandémie, et de favoriser leur accès à la formation continue et à des fonctions de direction afin de briser le plafond de verre et d'instaurer l'égalité femmes-hommes dans les situations de crise sanitaire. Une attention particulière doit être accordée aux femmes en situation plus fragile, notamment les femmes parents isolés, les migrantes et les réfugiées, les femmes âgées ou handicapées, dont le ménage dépend du travail domestique non rémunéré qu'elles effectuent et de leurs revenus, en veillant à ce qu'elles perçoivent des aides au revenu et en réexaminant et simplifiant les critères d'éligibilité et les procédures de demande de prestations. Pour ce faire, il convient d'éviter toute suppression brutale des congés spéciaux ou d'autres formes d'aide temporaire aux familles (et être prêts à les rétablir dans le cas où une deuxième vague de la pandémie se produirait) et d'envisager un retrait progressif de ces mesures, adapté à l'évolution de la situation, pour que leurs bénéficiaires ne soient pas soudainement confrontés à une situation critique. Les autorités des pays avancés et en développement pourraient instaurer une aide temporaire aux travailleurs atypiques et aux travailleurs de l'économie formelle et informelle qui ne sont pas couverts par les prestations sociales ou n'y ont pas droit, et mener des réformes en vue de combler les failles de la protection sociale. Pour lutter plus généralement contre les mauvaises conditions de travail, les responsables publics pourraient également s'employer à attirer et à

²⁴ Sous la direction de HER Fund et de la Fondation Kering (2020), *Comparative Research on Workplace Laws to Combat Domestic Violence*, <http://www.trust.org/contentAsset/raw-data/1028cd92-5e5a-4509-8f93-3afef30756bd/file>.

²⁵ OCDE (2018), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, <https://doi.org/10.1787/9789264203426-fr>.

retenir l'investissement direct étranger (IDE) des entreprises qui s'efforcent de prévenir et d'atténuer les risques potentiels pour les travailleuses et promeuvent l'égalité des chances entre les sexes, dans leurs établissements et dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Aider le secteur privé à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les femmes, et améliorer l'accès au financement des entreprises détenues par des femmes.

Les pertes d'emplois ont bondi dans les secteurs d'activité où les femmes sont surreprésentées²⁶. Des mesures prioritaires visant à sauver les entreprises et les emplois des travailleurs dans ces secteurs durement atteints permettraient de préserver ces sources de croissance économique dans le monde de l'après-COVID. Il faudra pour cela veiller à ce que les subventions à l'emploi, les aides de trésorerie aux entrepreneurs et aux PME, et les incitations comme les subventions et les reports d'impôt soient orientées sur les PME et les chefs d'entreprise dans les secteurs dominés par les femmes (comme les services, qui ont également été frappés de plein fouet par la crise), et accessibles aux femmes cheffes d'entreprise. Par ailleurs, la création d'instruments financiers ciblés destinés aux femmes chefs d'entreprise serait une mesure concrète de soutien aux entreprises appartenant à des femmes et contribuerait ainsi à atténuer les retombées socioéconomiques négatives de la pandémie du COVID-19 sur ces dernières. La réduction des barrières au commerce et l'investissement dans la facilitation des échanges peuvent être favorables aux femmes en tant que négociantes, mais aussi en tant que consommatrices (de produits alimentaires et de vêtements par exemple, qui sont assujettis à des droits de douane plus élevés) et en tant que travailleuses (en créant de nouveaux débouchés)²⁷. Les aides à l'adaptation des secteurs confrontés à des chocs commerciaux ou technologiques doivent aussi être définies en tenant compte des effets distincts qu'elles peuvent avoir sur les hommes et les femmes²⁸. Il faudra également appliquer ce même prisme aux nouvelles mesures fiscales visant à favoriser la reprise, et s'assurer que celles-ci ne renforcent pas, involontairement, les stéréotypes sexistes. À plus long terme, il conviendra, pour s'attaquer aux causes profondes du problème, de lutter contre ces stéréotypes, de réduire les écarts entre les sexes en matière d'éducation et de formation là où ils existent, de supprimer les obstacles qui limitent l'accès des femmes chefs d'entreprise aux financements, et d'orienter un large éventail de politiques publiques sur la lutte contre les stéréotypes sexuels inconscients.

S'attaquer à la fracture numérique entre les hommes et les femmes pour favoriser l'émergence d'emplois et de formations à forte composante numérique.

À de rares exceptions près parmi les pays de l'OCDE, les femmes ont plus souvent la possibilité d'exercer leur profession depuis leur domicile que les hommes, ce qui permet de penser que les conséquences immédiates des mesures rigoureuses de distanciation sociale sur leurs perspectives professionnelles pourraient être moins lourdes dans certains pays²⁹. Néanmoins, leur capacité d'adaptation au télétravail varie selon qu'elles possèdent les compétences nécessaires à l'utilisation des outils numériques et ont accès

²⁶ OCDE (2020), *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*.

OCDE (2020), *Tourism Policy Responses to the coronavirus*, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/tourism-policy-responses-to-the-coronavirus-covid-19-6466aa20/>.

Facebook, OCDE et Banque mondiale (2020), *Future of Business Surveys* (mai-1^{ère} vague - Juin - 2^e vague).

²⁷ OCDE (à paraître), *Trade and gender: a framework of analysis* [actuellement [TAD/TC\(2020\)4/REV1](https://www.oecd.org/tad/tad/tad-2020-4-rev1/)].

²⁸ Groupe de la Banque mondiale et OMC (2020), *Women and Trade: The role of trade in promoting gender equality*, Banque mondiale et Organisation mondiale du commerce, Washington DC., <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34140>.

²⁹ Espinoza, R. et L. Reznikova (2020), *Who can log in? The importance of skills for the feasibility of teleworking arrangements across OECD countries*, Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 242, <https://doi.org/10.1787/3f115a10-en>.

à ces derniers, surtout dans les pays en développement et émergents. En 2019 par exemple, 48 % des femmes utilisaient l'internet dans le monde, contre 58 % des hommes. Les causes fondamentales de cette fracture numérique entre les sexes sont diverses, mais les plus importantes sont les difficultés d'accès aux technologies numériques, l'inaccessibilité financière des équipements, le manque de formation au numérique et de culture technologique, les problèmes de sûreté et de sécurité en ligne, le manque de temps – raisons qui sont souvent liées aux travaux domestiques non rémunérés, aux préjugés fondamentaux et aux normes socioculturelles. Une étude a par ailleurs observé qu'en Europe, le télétravail à temps plein est particulièrement éprouvant pour les parents d'enfants de moins de 12 ans, 22 % d'entre eux ayant signalé des difficultés à se concentrer sur leur travail, contre 5 % à peine des autres³⁰. Compte tenu de l'écart en matière d'accès, d'utilisation et de compétences numériques entre hommes et femmes partout dans le monde, des actions publiques systémiques visant les femmes et les filles s'imposent d'urgence. Il est tout aussi important de leur apporter un soutien pédagogique complémentaire pour combler leur déficit d'apprentissage et favoriser leur utilisation des TIC, de même que l'acquisition des compétences en la matière, que de remédier aux problèmes du harcèlement en ligne et de la cyberintimidation car ces lacunes érodent d'autant leur confiance en elles-mêmes dans le monde numérique³¹. Les actions menées pour combler cette fracture numérique devraient en outre s'accompagner de dispositions visant à réduire la discrimination structurelle, et introduire des mesures complémentaires pour améliorer l'infrastructure de soutien permettant aux femmes de faire face à la charge supplémentaire de travail domestique car celles qui doivent assumer de telles responsabilités risquent de devoir réduire leurs activités, sinon de quitter purement et simplement leur emploi. Pour aider les femmes à tirer pleinement parti des perspectives que leur offre un monde du travail de plus en plus numérique, une gamme complète de mesures de soutien doit être mise en place pour remédier à ces problèmes inextricablement liés.

Donner aux femmes les moyens d'être les moteurs d'une reprise verte

Le redéploiement de la main-d'œuvre dû à la crise pourrait en outre offrir aux femmes l'occasion d'accéder à des emplois, ou à des emplois de meilleure qualité, dans des entreprises et des secteurs en expansion, notamment ceux de l'économie verte (en particulier dans les secteurs cruciaux pour l'environnement que sont l'énergie, les transports, l'industrie manufacturière, ainsi que la fabrication de pointe et la programmation informatique)³². Les approches différenciées selon les sexes ne doivent pas seulement reconnaître explicitement les intérêts et les besoins divers et spécifiques des femmes et des filles ; elles doivent également garantir leur participation et leur rôle pilote dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des mesures d'atténuation et d'intervention. Il convient dans ce contexte de proposer des programmes de formation et de reconversion qui tiennent compte des besoins et des contraintes propres aux femmes, en comblant notamment la fracture numérique entre les sexes. Dans les zones rurales où les femmes ont un rôle important à jouer dans l'agriculture, dans les pays émergents en particulier, il serait utile d'envisager des formations à la durabilité.

Appuyer les mesures axées sur les femmes dans les pays en développement.

L'intégration des pays en développement dans l'économie mondiale peut accélérer l'instauration de l'égalité des sexes. La facilitation des échanges et la mobilisation de l'IDE contribueront à ouvrir de

³⁰ Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*, tel que cité dans BIT (2020), *Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après : Guide pratique*, https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758339/lang--fr/index.htm.

³¹ OCDE (2020), *Protecting Children Online: An Overview of Recent Developments in Legal frameworks and Policies*, Documents de travail de l'OCDE sur l'économie numérique, <https://doi.org/10.1787/9e0e49a9-en>.

³² OCDE (à paraître), *Gender and the Environment: Building the Evidence Base and Advancing Policy Actions to Achieve the SDGs*.

nouveaux débouchés aux femmes, dans les secteurs où elles sont déjà présentes et dans de nouveaux secteurs. Les conséquences de la crise sur les femmes sont encore plus graves dans les pays en développement car elles y sont confrontées à des difficultés particulières, comme l'emploi informel et, parfois, la fragilité de leur position dans les chaînes d'approvisionnement internationales, des risques sanitaires plus élevés et un accès limité aux services de santé, et le mariage précoce – un problème dans plusieurs pays. Il est donc indispensable de développer les échanges de pratiques optimales pour éclairer l'élaboration de politiques soucieuses de la parité femmes-hommes dans le contexte national et dans le cadre de la coopération pour le développement. Celles-ci doivent prendre en compte les inégalités entre les sexes en matière de travail non rémunéré de même que la diversité des femmes, y compris celles en situation de précarité. Pour optimiser les effets sur le développement et accélérer le retour à la normale au lendemain du COVID-19, il incombe aux pays de l'OCDE, dans le cadre de la coopération pour le développement, de veiller à ce que toutes les interventions, plans de reprise et mesures de relance budgétaire prévus dans les pays en développement comportent une analyse des sexes spécifiques³³. Les pays donateurs pourraient porter la part de l'aide tenant compte de l'égalité femmes-hommes à 42 % - dont 38 % seraient répartis sur l'ensemble des secteurs, et 4 % consacrés à la promotion de la parité – notamment en s'employant à supprimer les obstacles à l'égalité de participation des femmes à l'économie. Les autorités doivent également prendre des mesures de prévention et de lutte contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels dans le cadre des dispositions adoptées face au COVID-19, notamment par l'application de la Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire : principaux piliers de la prévention et de la réponse [OECD/LEGAL/5020]³⁴.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES AUX POSTES DE DIRECTION, DANS L'EMPLOI ET DANS LE DOMAINE DE LA GOUVERNANCE

Accroître la présence des femmes aux postes de décision dans les secteurs public et privé

Pour le secteur privé, les pays auraient intérêt à envisager certaines mesures : objectifs volontaires, obligations d'information, quotas de femmes dans les conseils d'administration, et initiatives privées visant à accroître la mixité au sein des conseils d'administration et des équipes dirigeantes³⁵. Une plus grande mixité aux postes de direction permettrait d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée à tous les niveaux et de prévenir la discrimination au sein des systèmes de gestion des ressources humaines - ce qui se traduirait par une hausse de la rentabilité et de la productivité des entreprises³⁶.

Dans le secteur public, il faut assurer la structure paritaire des cadres d'intervention d'urgence nationaux et internationaux, et veiller à ce que des spécialistes de la problématique femmes-hommes y soient représentés. Dans le même temps, il convient de poursuivre les travaux visant à renforcer la parité dans les instances de décision publiques et l'autonomisation politique des femmes issues d'horizons divers. Des approches innovantes, comme la science comportementale, peuvent apporter des éclairages utiles pour

³³ OCDE (2020), *Response, recovery and prevention in the coronavirus (COVID-19) pandemic in developing countries: Women and girls on the frontlines*, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=136_136621-wc776cqdgx&title=Response-recovery-and-prevention-in-the-coronavirus-%28COVID-19%29-pandemic-in-developing-countries-Women-and-girls-on-the-frontlines.

³⁴ <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-5020>.

³⁵ OCDE (2015), *Principes de gouvernance d'entreprise du G20 et de l'OCDE*, https://www.oecd-ilibrary.org/fr/governance/principes-de-gouvernance-d-entreprise-du-g20-et-de-l-ocde_9789264269514-fr.

³⁶ BIT (2019), *Les arguments en faveur du changement*, Femmes d'affaires et femmes cadres, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700966.pdf.

améliorer les résultats en matière de parité et éliminer les mesures inefficaces en l'absence de réforme législative, ou les dispositions trop contraignantes pour les entreprises.

Mobiliser une intervention à tous les niveaux de l'administration publique.

Dans l'immédiat, les institutions centrales œuvrant à l'égalité femmes-hommes ou des spécialistes de ce domaine pourraient aider les structures responsables des mesures d'urgence ou de redressement à intégrer une optique sexospécifique à leurs activités. Les mesures d'urgence prises durant la pandémie devraient faire l'objet d'un suivi afin d'en déceler les effets disproportionnés sur les femmes (pour s'assurer que les mesures bénéficient à mesure égale aux hommes et aux femmes de milieux divers, et remédier à leurs éventuelles conséquences imprévues sur les inégalités entre les sexes), et les enseignements ainsi dégagés être mis à profit pour adapter les mesures ultérieures. Le recours à divers leviers de l'action publique, comme les évaluations d'impact ex-post sur la parité³⁷, les consultations des parties prenantes et les audits menés par des organismes indépendants, peut s'avérer particulièrement utile à cet égard. Pour ce faire, les pouvoirs publics doivent accélérer la collecte de données ventilées par sexe sur la pandémie du COVID-19. La pandémie a également mis en évidence la nécessité d'intégrer une analyse sexospécifique aux analyses des risques et aux dispositifs d'intervention pour les crises futures. À moyen terme, les pays doivent continuer d'intégrer des évaluations d'impact sur la parité fondées sur des données probantes à diverses composantes de la gouvernance publique (la politique réglementaire par exemple), et envisager la prise en compte de la problématique femmes-hommes à toutes les phases du cycle budgétaire, selon les besoins, dans l'objectif de remédier aux inégalités structurelles entre les sexes.

ACCORDER LA PENSÉE ÉCONOMIQUE ET L'ANALYSE FONDÉE SUR DES DONNÉES FACTUELLES AVEC LES OBJECTIFS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

Il existe un lien étroit entre l'égalité des sexes et la croissance économique, comme l'ont montré l'analyse de l'OCDE de l'engagement du G20 de Brisbane (la réduction de l'écart de taux d'activité et de rémunération entre femmes et hommes pourrait augmenter le PIB mondial d'un point de pourcentage à l'horizon 2025) et les résultats observés dans plusieurs pays³⁸. Par conséquent, l'incidence de la crise sur les femmes entraînera une perte de débouchés économiques puisque, dans de nombreuses sociétés, les femmes représentent encore un potentiel inexploité de croissance économique. D'autres analyses s'imposent pour démontrer que l'autonomisation des femmes et la lutte contre les inégalités entre les sexes pourraient accélérer la reprise et la croissance. Selon les données de l'indice SIGI, les lois, comportements et pratiques discriminatoires coûteraient à l'économie mondiale près de 6 000 milliards USD (7.5 % du

³⁷ Comme expliqué en profondeur dans le rapport *Fast Forward to Gender Equality* (<https://www.oecd.org/gov/gender-mainstreaming/fast-forward-to-gender-equality-g2g9faa5-en.htm>), les évaluations d'impact sur la parité consistent à évaluer et définir l'incidence que les décisions des pouvoirs publics peuvent avoir sur les femmes et les hommes. Celles qui sont réalisées *ex post*, en particulier, interviennent au cours de la phase d'évaluation du cycle de l'action publique et visent à déterminer les effets concrets d'une mesure sur chacun des deux sexes. Selon les conclusions d'une étude menée en 2017 par l'OCDE auprès de 17 pays, cette pratique serait relativement rare, un tiers seulement des pays enquêtés ayant signalé faire appel à ces évaluations *ex post*.

³⁸ OCDE (2017), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile*, <https://doi.org/10.1787/9789264203426-fr>.

OCDE (2018), *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*, <https://doi.org/10.1787/9789264300040-en>.

PIB mondial)³⁹. À l'inverse, la suppression totale des obstacles juridiques à l'activité économique des femmes pourrait augmenter le PIB annuel de 7 700 milliards USD, soit 8.3 %⁴⁰. Il convient également de noter que si l'autonomisation des femmes et la croissance économiques sont étroitement liées, des interventions et un engagement soutenus des pouvoirs publics s'imposent car, compte tenu des stéréotypes sexuels universels, la seule croissance ne saurait instaurer l'égalité femmes-hommes⁴¹.

Une modernisation de la base analytique de l'OCDE s'impose pour améliorer sa capacité à anticiper et à réagir aux priorités nouvelles dans le domaine de l'égalité femmes-hommes. L'OCDE pourrait rapprocher ses travaux dans différents domaines pour traiter les problèmes de nature systémique. Pour ce faire, il conviendra de renforcer la coopération horizontale entre l'OCDE, les administrations publiques et les parties prenantes afin de recueillir des données actualisées ventilées par sexe et d'encourager l'amélioration continue de l'analyse des politiques publiques qui associent égalité des sexes et mesures de relance, et garantir la mise en œuvre et le suivi efficaces des réformes de l'action publique et de la gouvernance.

³⁹ OCDE (2019), *SIGI 2019 Global Report*, <https://doi.org/10.1787/53ee9277-en>.

⁴⁰ The White House Council of Economic Advisers (2020), W-GDP Index, <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2020/02/The-W-GDP-Index-Empowering-Women%E2%80%99s-Economic-Activity-through-Addressing-Legal-Barriers.pdf>.

⁴¹ Duflo, E. (2012), « Women Empowerment and Economic Development », *Journal of Economic Literature*, vol. 50, n° 4, pp. 1051-1079, <http://dx.doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>.