



Conseil économique et social

Distr. générale
9 novembre 2016
Français
Original : anglais

Commission de la condition de la femme

Soixante et unième session

13-24 mars 2017

Suite donnée à la quatrième Conférence mondiale
sur les femmes et à la vingt-troisième session
extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée
« Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes,
développement et paix pour le XXI^e siècle »

**Déclaration présentée par la Fédération européenne des femmes
actives en famille, Foundation for GAIA, le Fonds mondial
pour les femmes, le Conseil international des femmes,
la Fédération internationale des travailleurs sociaux,
le Mouvement international pour l'union fraternelle entre les races
et les peuples, le Comité interafricain sur les pratiques
traditionnelles affectant la santé des femmes et des enfants,
Make Mothers Matter, Mothers Legacy Project, l'Organisation
mondiale des associations pour l'éducation prénatale
et la Planetary Association for Clean Energy, organisations
non gouvernementales dotées du statut consultatif
auprès du Conseil économique et social***

Le Secrétaire général a reçu la déclaration ci-après, dont le texte est distribué conformément aux paragraphes 36 et 37 de la résolution 1996/31 du Conseil économique et social.

* La version originale de la présente déclaration n'a pas été revue par les services d'édition.



Déclaration

La maternité dans un monde du travail en pleine évolution

En l'espace d'une ou deux générations, la participation des femmes au marché du travail a considérablement augmenté et leur travail rémunéré contribue aujourd'hui largement à l'économie de la plupart des pays du monde.

Toutefois, les « autres travaux » des femmes – c'est-à-dire les soins et travaux domestiques non rémunérés afin d'assurer la continuité et l'entretien de leur famille – demeurent largement invisibles et non reconnus. À l'échelle mondiale, les femmes assument toujours deux fois et demie plus de soins et travaux domestiques non rémunérés au sein de la famille que les hommes, soit une valeur monétaire totale estimée comprise entre 10 et 50 % du produit intérieur brut, selon le pays et la manière dont cette valeur est estimée. Et lorsque travail rémunéré et non rémunéré sont combinés, les femmes travaillent plus que les hommes.

La peine de maternité

Pourtant, au lieu de reconnaître et de valoriser le fait qu'elles combinent ces soins et ces responsabilités professionnelles, les femmes continuent d'être pénalisées. En particulier, il est de plus en plus évident et reconnu que les mères qui travaillent sont systématiquement désavantagées et entravées. Cette « peine de maternité » se manifeste de trois manières :

1. La pénalité à l'embauche :

Plusieurs études ont montré que les femmes sont victimes de discrimination à l'embauche pour le simple fait d'être mères. Une étude publiée en 2007 dans l'*American Journal of Sociology* explique : « Les mères sont considérées comme nettement moins compétentes et déterminées que les femmes sans enfant [...] Les performances et la ponctualité des mères sont également évaluées plus sévèrement. [...] Afin d'être embauchables, elles doivent obtenir un résultat nettement plus élevé que les femmes sans enfants lors de l'évaluation de la direction. »*

2. La pénalité salariale

Dans toutes les régions, les mères qui travaillent sont pénalisées au niveau de leur rémunération, en plus de l'écart de salaire préexistant entre les sexes. L'écart salarial des mères persiste, même lorsque les enfants grandissent. Il est également creusé par la « prime de paternité », en vertu de laquelle les hommes voient leur salaire augmenter lorsqu'ils ont des enfants. Les rares données disponibles suggèrent que :

- Si l'ampleur de cet écart de revenu dont pâtissent les mères varie considérablement d'un pays à l'autre, il est généralement plus profond dans les pays en développement que dans les pays développés (par exemple 42 % en moyenne selon une étude portant sur 21 pays en développement).
- L'écart salarial en défaveur des mères est néanmoins universel et augmente avec le nombre d'enfants.

3. Pénalité à la promotion

Les « plafonds de verre » et les « étages persistants » sont une réalité pour toutes les femmes, mais la situation est encore pire pour les mères. L'étude

américaine mentionnée ci-dessus a également montré que 100 % des mères ont moins de chances d'être promues que les femmes sans enfants. Une enquête menée au Royaume-Uni en 2014 sur 2 000 mères et 500 fonctionnaires a constaté que six femmes sur dix estiment être mises de côté au travail après avoir annoncé leur grossesse.

La peine de maternité est généralement expliquée comme suit :

- La maternité et l'éducation des enfants nécessitent du temps et des efforts qui pourraient être investis dans le développement des compétences professionnelles, l'approfondissement de l'éducation ou l'acquisition d'expérience sur le lieu de travail.
- Les stéréotypes et les croyances culturelles sur la place et le rôle de la mère prévalent toujours, notamment l'idée selon laquelle la place d'une « bonne mère » est au foyer. En vertu de cette opinion, elle devrait accorder la priorité aux besoins de ses enfants et de sa famille, même si elle travaille en dehors du foyer. Les mères qui réussissent très bien sont même considérées comme moins sympathiques.
- La maternité est de plus en plus perçue comme le choix d'une femme. Par conséquent, les employeurs considèrent que les mères choisissent d'avoir des enfants plutôt qu'une carrière.

En conséquence, les mères sont généralement considérées comme moins compétentes et moins attachées à leur emploi. En outre, de nombreuses mères font le choix de réduire leur salaire pour gagner en flexibilité, tombant ainsi dans le « piège du temps partiel » qui creuse la peine de maternité.

Les conséquences de cette peine de maternité sont nombreuses :

- La participation des femmes à la main-d'œuvre stagne, voire diminue dans la plupart des régions et demeure bien en deçà de la participation des hommes.
- Les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires et informels à bas salaires, en particulier dans les pays en développement, où les infrastructures et les services publics font défaut, ce qui accroît le temps qu'elles doivent consacrer à des travaux non rémunérés.
- Les femmes demeurent sous-représentées aux postes de gestion et de décision dans les domaines politiques et économiques.
- De plus en plus de « femmes carriéristes » retardent leur grossesse, ce qui augmente le risque pour la santé de la mère et de l'enfant. Elles peuvent également tout bonnement renoncer à avoir des enfants, ce qui contribue au vieillissement de la population.
- Les revenus des femmes tout au long de leur vie sont en moyenne beaucoup plus faibles que ceux des hommes, comme en témoignent les importantes différences en matière de retraite observées dans de nombreux pays (par exemple, jusqu'à 48 % en Allemagne et 75 % en Turquie). Il en résulte un risque accru de pauvreté lorsque les femmes sont plus âgées.
- La situation est particulièrement difficile pour les ménages dirigés par des mères : leur nombre est en hausse et elles sont de plus en plus pauvres. Par exemple, aux États-Unis, un enfant sur quatre âgé de moins de 18 ans – c'est-

à-dire environ 17,4 millions au total – est élevé sans père, et 45 % vivent en dessous du seuil de pauvreté.

En raison des responsabilités familiales et du travail non rémunérés, la maternité demeure l'un des principaux obstacles structurels à l'autonomisation économique des femmes. Elle ne devrait pourtant pas être considérée comme un obstacle, mais comme une réalité à laquelle le marché du travail doit s'adapter, non seulement pour des raisons d'équité, mais également pour le bien-être des familles et des communautés et pour l'avenir de nos sociétés.

L'éducation des enfants requiert du temps et du dévouement et la réalité actuelle est que les mères qui ont un emploi prestent une double journée de travail. La pauvreté de temps qui en résulte pèse lourdement sur leur état de santé, ainsi que sur la santé et le développement des enfants, ce qui génère des situations de stress et d'épuisement. Ces situations ne devraient pas se raréfier dans le nouveau monde du travail auquel la « 4^e révolution » a donné naissance.

La maternité dans un monde du travail en pleine évolution

En raison de la mondialisation et des révolutions technologiques, notamment la révolution numérique, le monde du travail connaît des changements considérables. Ainsi, les nouveaux modèles d'entreprise et d'organisation encouragent l'emploi indépendant, la sous-traitance et l'emploi temporaire, ce qui nécessite une adaptation constante à un rythme accéléré. La nature du travail lui-même connaît également une évolution profonde : les emplois qui nécessitent des qualifications moyennes devraient diminuer, alors que la demande de travailleurs ayant des compétences et des qualifications spécialisées plus élevées, en particulier dans les sciences et la technologie – où les femmes sont sous-représentées – devrait augmenter.

Si, grâce aux technologies numériques, l'emploi indépendant peut ouvrir de nouvelles voies et doter les mères d'une flexibilité cruellement nécessaire – une tendance que nous pouvons déjà observer avec la hausse des « mompreneurs » – la précarité et le rythme rapide associés à la transformation de l'emploi soulèvent des défis et comportent des risques importants pour les mères et leurs familles.

L'épuisement, le stress et le célibat des mères, ainsi que la tendance croissante à la pauvreté des enfants et des mères, font déjà partie intégrante de la vie de famille dans de nombreux pays à travers le monde. Il s'agit d'un problème grandissant auquel il faut remédier de toute urgence.

Recommandations de Make Mothers Matter

1. Promouvoir des dépenses publiques dans des politiques de soutien au travail non rémunéré d'entretien et d'éducation des enfants dans le cadre de l'investissement dans le développement de la petite enfance et le capital humain, et non comme une simple dépense. Cette approche est de plus en plus soutenue par des institutions comme la Banque mondiale, et le rendement de l'investissement peut être élevé : en plus de prévenir des problèmes sociaux et sanitaires liés à l'épuisement et au stress, et de lutter contre la baisse de la fécondité, elle pourrait contribuer à faire en sorte que chaque enfant atteigne son plein épanouissement physique, affectif, intellectuel et social potentiel, ce qui pourrait briser le cycle de la pauvreté, prévenir la violence et promouvoir des sociétés plus pacifiques.

2. Rendre les tâches domestiques non rémunérées visibles pour les décideurs et la société en menant régulièrement à bien des enquêtes sur les budgets-temps et en évaluant leur valeur monétaire en pourcentage du produit intérieur brut. Néanmoins, le produit intérieur brut a montré ses limites et son manque de pertinence pour le bien-être de la population (et de notre planète) ; les tâches domestiques non rémunérées doivent être incluses dans d'autres indicateurs économiques et sociaux actuellement envisagés pour mesurer le bien-être (par exemple, au-delà du produit intérieur brut, l'indicateur de progrès véritable, etc.)

3. Fournir des services publics accessibles, abordables et de qualité, notamment dans les régions les plus défavorisées et les plus reculées, tout en insistant sur la question de la « pauvreté de temps » dont pâtissent femmes. L'eau, l'électricité, l'énergie, les technologies de l'information et des communications, le transport, ainsi que des infrastructures de garde et des soins de santé accessibles sont tous nécessaires pour permettre aux femmes de réduire considérablement le temps consacré aux tâches ménagères et aux soins non rémunérés et disposer de plus de temps libre pour des activités rémunérées. Internet est également essentiel pour l'accès des femmes à l'information, à l'éducation et aux services financiers, ainsi que pour la viabilité de l'emploi indépendant.

4. Promouvoir des politiques de promotion de l'équilibre entre travail et vie de famille accessibles à tous, en particulier des conditions de travail souples qui permettent aux parents et aux autres aidants familiaux d'accéder à un emploi rémunéré et de le conserver. Il importe en particulier de veiller à ce que les réglementations en soutien à un travail à temps partiel de qualité et au partage des tâches permettent aux hommes et aux femmes d'ajuster leur volume de travail à leurs responsabilités familiales, et d'éliminer toute forme de discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel (principalement les mères) en ce qui concerne les promotions de carrière, le niveau de salaire, la sécurité sociale, les droits à pension, etc.

5. Promouvoir et soutenir le partage équitable des tâches ménagères entre les hommes et les femmes (par exemple, en rémunérant les congés de paternité, en donnant accès aux deux parents aux congés parentaux, en sensibilisant et en éduquant, etc.). Les hommes qui s'occupent de leurs enfants dès leur naissance seront davantage susceptibles de continuer à le faire tout au long de leur enfance, ce qui sera bénéfique pour les enfants, les mères et les pères eux-mêmes.

Toutefois, comme le souligne le rapport « State of the World's Fathers » de 2015, il ne suffira pas pour parvenir à l'égalité des tâches ménagères et des soins que chaque homme y participe davantage. Les politiques d'emploi et de subsistance (garde d'enfants, systèmes fiscaux et d'allocations, ainsi que les soins de santé, l'éducation et les services sociaux) n'ont pas suivi l'évolution que connaissent les familles du monde entier, et cela crée d'importants obstacles pour celles qui essaient d'adopter une approche plus égalitaire. Le seul congé de paternité ne suffira pas. L'ensemble du système doit être adapté à cette nouvelle réalité.

6. Sur la base de la résolution adoptée par les États membres de l'Organisation internationale du Travail lors de la Conférence internationale des statisticiens du travail de 2013, reconnaître juridiquement les tâches domestiques familiales non rémunérées comme une catégorie particulière de travail qui donne lieu à un statut et à des droits pour les personnes concernées (par exemple, l'accès à la sécurité

sociale, à l'éducation et à la formation, une voix dans le système démocratique, etc.).

7. Plus particulièrement, prendre en compte le temps consacré aux tâches domestiques non rémunérées dans le calcul des droits à pension (« crédits pour soins »). Ces périodes sont indispensables au bien-être de la société et contribuent à l'économie et à la main-d'œuvre de demain. Elles doivent être comptabilisées comme des contributions, comme c'est déjà le cas dans plusieurs États (France, Allemagne, Chili, etc.).

8. Adopter une perspective tout au long de la vie et faciliter des évolutions de carrière discontinues plutôt que linéaires, permettant aux hommes et aux femmes de quitter partiellement ou totalement le monde du travail pour éduquer leurs enfants ou des membres de famille à charge et en prendre soin, et de retourner au travail sans être lourdement pénalisées.

Une telle approche fondée sur le cycle de vie peut notamment être appuyée par :

- La reconnaissance et la validation des compétences et des aptitudes acquises dans l'exercice des tâches familiales non rémunérées ;
- Un meilleur accès à l'éducation tout au long de la vie afin de garantir que les femmes et les hommes de tous âges puissent acquérir et renforcer les connaissances, les capacités, les aptitudes et les compétences nécessaires pour s'adapter et participer pleinement au marché du travail rémunéré – d'autant plus dans ce monde où l'emploi est en évolution rapide.