

Statistiques du travail: rendre également compte de la situation des femmes et des hommes

Adriana MATA GREENWOOD*

Les statistiques du travail mettent en évidence le nombre, la répartition, les caractéristiques et les contributions des participants au marché du travail ainsi que les variations de ces éléments dans le temps. Elles portent habituellement sur de nombreux sujets concernant, d'une part, le volume et la structure de la main-d'œuvre et, d'autre part, les caractéristiques des travailleurs et des employeurs. D'un point de vue économique, elles permettent d'analyser, d'évaluer et de surveiller les performances de l'économie et de vérifier l'efficacité des politiques économiques en vigueur ou applicables à moyen terme. D'un point de vue social, elles servent à élaborer des programmes de création d'emplois, de formation, de reconversion ou de recyclage, et à aider les groupes vulnérables (jeunes, personnes âgées, femmes, etc.) à trouver ou à conserver un emploi. Pour être utiles, les statistiques du travail doivent donner une image aussi fidèle que possible de la réalité. Cela signifie qu'elles devraient appréhender l'ensemble des personnes effectivement présentes sur le marché du travail et décrire leurs différentes situations d'emploi de manière également détaillée et approfondie.

Toutefois, la compilation de statistiques appelle une simplification – codifiée – de la réalité, une répartition des données en des catégories synthétiques qui mettent en valeur certains de ses aspects et en laissent d'autres de côté. La décision de retenir ou d'omettre certains aspects de la réalité dépend essentiellement des *méthodes de collecte des données disponibles* ainsi que des *priorités et des objectifs* de cette collecte. Les différents moyens existants pour recueillir des données ont tous leurs limites et les priorités de la mesure dépendent largement de la façon dont la société conçoit le fonctionnement du marché du travail, une conception qui n'est pas immuable. C'est pour cette raison que les statistiques nationales du travail permettent généralement de recenser et de caractériser avec succès les situations d'emploi et de chômage «typique» qui

* Bureau de statistique du BIT, Genève. Le présent article est tiré d'un document de travail du Bureau de statistique intitulé *Incorporating gender issues in labour statistics* (à paraître).

correspondent à la vision classique de ce que sont les «travailleurs» et les «personnes sans emploi» – c'est-à-dire les personnes occupant un emploi régulier à plein temps dans une entreprise du secteur formel et les personnes à la recherche d'un tel emploi – mais qu'elles définissent et décrivent mal les autres situations de travail.

Il s'avère que les femmes sont souvent dans ces autres situations d'emploi, dont les statistiques du travail rendent compte de façon insuffisante ou déformée (Nations Unies, 1991). La validité de ces statistiques serait donc renforcée par une meilleure compréhension des activités des femmes et de leur comportement sur le marché du travail. Une comparaison aussi précise que possible entre le travail des femmes et celui des hommes mettrait en lumière les points forts et les faiblesses des statistiques et donnerait des indications sur les éléments à améliorer et sur la façon d'y parvenir. Par ailleurs, une telle entreprise se justifie pour d'autres raisons. Premièrement, les utilisateurs des statistiques, comme les analystes du marché et les responsables politiques, disposeraient d'informations plus complètes, ce qui est important puisque les hommes occupent souvent des emplois très différents de ceux des femmes et que les variations sur le marché du travail ne les touchent pas de la même manière. Deuxièmement, cela donnerait aux utilisateurs la possibilité de comprendre et d'analyser la position particulière des femmes qui travaillent, ainsi que les contraintes propres à leur situation par rapport à celle des hommes, et cela apporterait des arguments plus solides en faveur de l'égalité des sexes sur le marché du travail. En effet, la contribution des femmes est systématiquement sous-estimée et faussée, ce qui entretient une vision déformée de l'économie d'un pays et de ses ressources humaines, et donc le cercle vicieux de l'inégalité entre hommes et femmes que l'application de politiques et de programmes inadaptés vient aggraver.

Il est donc essentiel de déterminer quels éléments les statistiques du travail doivent contenir pour mettre en évidence toutes les similitudes et différences existant entre la situation des hommes et celle des femmes sur le marché du travail. Les plus importants de ces éléments font l'objet du présent article.

Des disparités et similitudes entre les sexes dans les statistiques du travail

Il est communément admis que les inégalités entre les sexes tirent leur origine de comportements, de préjugés et d'idées préconçues concernant les rôles attribués respectivement aux hommes et aux femmes par la société (Overholt et coll., 1984). Ces rôles (de parent, de maîtresse de maison, de soutien de famille, etc.), découlent d'un apprentissage et déterminent dans une large mesure le type d'emplois occupés par les hommes et les femmes. Par exemple, en raison de leur rôle traditionnel de ménagères, les femmes qui travaillent sont plus nombreuses que les hommes à combiner des activités économiques avec des travaux domestiques (non économiques), à exercer une profession de manière intermittente au cours de l'année et à travailler près de leur domicile ou même souvent à la maison contre une rémunération, ou dans une entreprise

familiale pour contribuer au revenu de la famille. De plus, à cause du statut de membres dépendants que les femmes se voient attribuer au sein de la famille, elles se livrent plus souvent que les hommes à des activités dans les secteurs non marchand et informel; elles sont considérées, y compris par elles-mêmes, comme inactives; l'instruction qu'elles reçoivent est d'un niveau moins élevé, ce qui les cantonne dans des professions moins qualifiées et moins rémunératrices que celles des hommes; elles sont traitées comme des travailleurs subalternes dans l'entreprise familiale alors même qu'elles assument des responsabilités équivalentes à celles de leurs homologues masculins; et, pendant une période de récession économique ou d'ajustement structurel, elles sont les premières à être licenciées d'un emploi salarié. Par ailleurs, les femmes éprouvent des difficultés à briser le «plafond de verre» qui les empêche d'accéder aux postes de direction ou à responsabilités. Les charges familiales entraînant des contraintes structurelles, il est fréquent que les femmes en mesure de travailler et disposées à le faire recherchent bien moins activement un emploi que les hommes se trouvant dans la même situation, et que les employeurs ne les recrutent qu'avec réticence en dehors du cadre des professions typiquement féminines.

Un autre domaine dans lequel des disparités entre les sexes se font sentir est celui de la répartition des ressources et des gains entre les membres d'un ménage. Il a été observé, par exemple, que les travailleuses indépendantes ont un accès plus limité aux moyens de production que les hommes, ce qui grève leur revenu (Dixon-Mueller et Anker, 1990). Qui plus est, les femmes n'ont pas nécessairement la maîtrise des ressources dont elles sont censées disposer, pas plus qu'elles ne récoltent obligatoirement tous les fruits de leur travail. Par ailleurs, les rôles dévolus par la société aux femmes et aux hommes déterminent leurs obligations et leurs besoins respectifs. Ainsi, la participation et la contribution effectives des femmes au système de production dépendent fortement du fait qu'elles sont mariées, qu'elles ont des enfants en bas âge ou qu'elles s'occupent d'autres membres du ménage. Ces facteurs influent aussi sur la participation et la contribution des hommes mais pas de manière contraignante.

Pour obtenir une meilleure description du marché du travail et trouver des arguments solides en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, les disparités entre les sexes comme celles qui sont mentionnées ci-dessus doivent être prises en considération lors de l'élaboration de statistiques du travail. En conséquence, lorsqu'il s'agira de déterminer les sujets à examiner et la manière dont les données recueillies devront être définies, mesurées et présentées, il faudra réfléchir à la façon de mettre en lumière, au moyen des statistiques obtenues, les différences existant entre les contributions, les contraintes et les besoins des femmes et des hommes.

Sujets à examiner

Des statistiques doivent être compilées sur le nombre d'hommes et de femmes participant à la production de biens et services dans un pays donné (la population active occupée) et sur le nombre d'hommes et de femmes exerçant

une pression sur le marché du travail en vue d'obtenir un emploi (la population au chômage). Plusieurs sous-groupes de la population active occupée revêtent une importance particulière aux fins de l'analyse:

1. les personnes occupant un emploi qui leur procure un nombre insuffisant d'heures de travail (la population en situation de sous-emploi lié à la durée du travail ou visible);
2. les personnes pourvues d'un emploi qui ne leur convient pas pour d'autres raisons liées au marché du travail (la population en situation d'emploi inadéquat);
3. les personnes qui travaillent dans de petites unités économiques non répertoriées (la population employée dans le secteur informel); et
4. les enfants en situation d'emploi inapproprié (le travail des enfants).

Ces groupes doivent être subdivisés en des catégories plus homogènes selon d'autres caractéristiques relatives au travail telles que:

- la profession, étant donné que les hommes et les femmes occupent en général des emplois très différents;
- la situation dans la profession, vu la baisse constante de l'offre d'emploi salarié régulier et l'essor des autres situations d'emploi (travaux occasionnels, temporaires ou saisonniers et emplois à titre indépendant) qui concernent les hommes et les femmes à des degrés différents;
- le revenu tiré de l'emploi, en raison des écarts de revenus entre les hommes et les femmes qui sont constatés régulièrement dans tous les pays même compte tenu du nombre d'heures de travail effectuées et du niveau d'instruction;
- le temps de travail, afin de mesurer plus précisément la participation de ces différents groupes au marché du travail¹;
- la participation à des conflits du travail, les femmes étant considérées comme plus passives et moins souvent syndiquées que les hommes; elles ont tendance à être indirectement, plutôt que directement, impliquées dans une action due à un conflit du travail et à occuper un emploi dans des branches d'activité où les conflits sont moins fréquents;

¹ Dans le «nombre de personnes pourvues d'un emploi», les personnes qui travaillent à plein temps sont comptabilisées sur le même plan que celles qui n'effectuent que quelques heures par semaine. Les femmes travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes (dans le cadre d'une activité économique) si bien que le calcul du volume de l'emploi en fonction des heures effectuées mettra en évidence une participation relative des femmes au marché du travail inférieure à celle des hommes par rapport au calcul du nombre de travailleurs. Il n'en demeure pas moins qu'une large part du travail des femmes n'est pas comptabilisé e puisque bon nombre d'activités domestiques non rémunérées ne sont pas prises en considération. Si ces activités étaient comprises dans le volume de l'emploi et que les heures effectuées dans le cadre de celles-ci étaient comptées comme heures de travail, la part des heures accomplies par des femmes serait généralement plus élevée que celle des hommes.

- les statistiques des lésions professionnelles, du fait que les hommes et les femmes occupent des emplois très différents qui comportent donc des risques très différents.

Tous ces sujets sont habituellement couverts par les programmes nationaux de statistiques du travail, conformément aux dispositions de la convention de l'OIT (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985; il existe donc des directives internationales régissant la mesure des données en vigueur².

Toutefois, il est évident que les sujets à examiner pour mieux comprendre la position des hommes et des femmes et leur interaction sur le marché du travail sont plus nombreux que ceux qui sont visés par les statistiques du travail classiques. Par exemple, il serait utile de recueillir des informations sur:

- le nombre de personnes qui «travaillent» au sens large du terme, c'est-à-dire y compris les travailleurs produisant des biens et des services pour leur propre consommation, compte tenu de la participation importante des femmes à ce type d'activités;
- l'aménagement du temps de travail, pour savoir combien d'hommes et de femmes travaillent selon un horaire dit «régulier à plein temps» ou selon un horaire irrégulier comme dans le cadre d'un emploi intermittent ou à temps partiel, d'un système d'heures de travail annualisées ou d'un autre emploi à horaire variable;
- les heures supplémentaires, afin d'évaluer si la réaction des établissements aux variations de la demande affecte différemment les hommes et les femmes;
- l'absentéisme, afin de repérer toute différence dans les motifs d'absence entre les hommes et les femmes, eu égard en particulier aux responsabilités familiales;
- les maladies professionnelles, du fait que les hommes sont généralement plus exposés aux lésions et les femmes aux maladies (Messing, 1998).

Par ailleurs, il est nécessaire de recueillir de plus amples renseignements sur le travail à domicile, l'emploi temporaire ou d'appoint (ou non permanent), les niveaux de pauvreté, la syndicalisation, la durée de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, l'accès aux moyens de production, la répartition des ressources entre les membres du ménage, etc. Il peut être également utile de calculer des indices ou indicateurs composites faisant apparaître la ségrégation professionnelle, les écarts de salaires, la durée annuelle du travail, etc., selon le sexe.

² On trouvera les directives internationales en vigueur à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/stat/public/french/120stat/res/index.htm>.

Définition des sujets examinés

On sous-estime trop souvent le rôle pourtant crucial des définitions et des classifications³ dans la production de statistiques utiles. Les définitions et classifications définissent les sujets qui doivent être examinés, ainsi que le niveau de détail de cet examen, et sont à la base de tout le processus de production des données. Ainsi, la qualité des chiffres obtenus dépend de l'exactitude avec laquelle ces définitions et classifications permettent de décrire la situation réelle des différents participants au marché du travail. La modification d'une définition peut entraîner une variation des statistiques collectées qui ne correspond pas pour autant à un réel changement de la situation. Par conséquent, lors de l'analyse de séries chronologiques ou de données comparées entre les pays, il est important de vérifier d'abord si les variations observées ne sont pas en fait dues à une différence de définition.

Pour être utiles aux fins de l'étude des distinctions entre les sexes, les définitions devraient tenir compte du fait que les femmes et les hommes n'accomplissent pas nécessairement les mêmes tâches, qu'ils n'ont pas toujours le même comportement et qu'ils ne subissent pas les mêmes contraintes. A cet égard, la portée et le niveau de détail des définitions sont essentiels. Elles doivent à la fois viser toutes les situations d'emploi pertinentes, qu'elles concernent un homme ou une femme, et décrire celles-ci de manière suffisamment détaillée pour faire ressortir toute disparité entre les sexes.

Activités visées

L'éventail des activités entrant dans la définition du concept de «travail» a une incidence sur le champ de tous les sujets couverts par les statistiques correspondantes. Les statistiques de l'emploi, du chômage et du revenu ne concernent que les personnes pourvues, ou à la recherche, d'un «travail»; les statistiques sur les lésions professionnelles visent les personnes victimes d'une lésion uniquement si celle-ci s'est produite au cours de l'exercice d'une activité professionnelle; et ainsi de suite.

Cependant, pour mettre en évidence les distinctions entre les sexes, la notion de «travail» doit englober *toutes* les activités concourant à la production de biens et de services dans la société, qu'elles soient ou non rémunérées, déclarées à l'administration fiscale, exercées de manière intermittente, occasionnelle, simultanée ou saisonnière, etc., et indépendamment du fait que les biens ou services produits sont destinés à la vente, au troc ou à la consommation du ménage. Or, à l'heure actuelle, la définition du «travail» ne vise que les activités «économiques» à savoir, celles qui se rapportent à la production de biens et

³ Une classification regroupe des unités de type «similaire» (cette «similitude» étant déterminée en fonction de critères propres à une caractéristique des unités en question) souvent selon une hiérarchie, afin de décrire la caractéristique examinée de manière systématique et simplifiée. S'agissant des statistiques du travail, les trois grandes classifications en vigueur ont trait aux professions, aux branches d'activité économique et à la situation dans la profession.

de services⁴ conformément au Système de comptabilité nationale (SCN). Parmi ces activités, on compte celles qui visent à produire des biens ou à fournir des services en vue de la vente ou du troc sur le marché, et celles que l'on exerce pour produire des biens destinés à l'autoconsommation si ceux-ci représentent une part importante de la production du pays. Sont exclus les travaux domestiques et les services personnels assurés par des membres du ménage non rémunérés⁵. Dans la pratique, rares sont les pays qui font figurer la production de biens aux fins de l'autoconsommation dans les chiffres de l'emploi mesuré et aucun n'inclut les services fournis aux fins de l'autoconsommation. La plupart des travaux exclus du champ des activités «économiques» sont accomplis par les femmes (PNUD, 1995), ce qui est l'une des raisons majeures pour lesquelles la participation de celles-ci à la production et leur contribution au bien-être de la société sont sous-évaluées. Ainsi, dès le départ, les statistiques du travail ne renvoient au mieux qu'une image partielle de la réalité.

S'agissant du travail des enfants, une définition aussi étroite des activités «économiques» fausse considérablement les statistiques qui font régulièrement état d'un plus grand nombre de garçons que de filles au travail. C'est compter sans le fait que beaucoup d'enfants assument des tâches domestiques non rémunérées qui les empêchent d'aller à l'école comme s'ils travaillaient en échange d'une rémunération. Comme il fallait s'y attendre, dès que ces activités non rémunérées sont incorporées dans les statistiques sur le travail des enfants, il ressort que les filles travaillent en plus grand nombre que les garçons (Ashagrie, 1998). Eu égard à l'incidence de cette omission sur les décisions politiques, l'OIT recommande systématiquement à tous les pays d'inclure dans leurs statistiques nationales sur le travail des enfants toutes les activités domestiques non rémunérées (ou un sous-ensemble de celles-ci).

Par ailleurs, les critères appliqués pour délimiter un sujet peuvent influencer sur les personnes et les situations d'emploi couvertes car ils excluent souvent certains groupes de travailleurs. La composition de ces groupes selon le sexe étant généralement inégale, les statistiques collectées présentent une utilité douteuse aux fins de l'étude des disparités entre hommes et femmes. Dans la plupart des cas, ces exclusions concernent plus de femmes que d'hommes, mais pas toujours. Par exemple, dans certaines définitions nationales de l'emploi, il n'est pas tenu compte des travailleurs familiaux (non rémunérés) collaborant à l'entreprise familiale qui effectuent un nombre d'heures de travail inférieur à un seuil fixé. Ce fait a probablement des répercussions plus marquantes sur le nombre des femmes recensées comme personnes pourvues d'un emploi étant donné qu'elles accomplissent plus de travaux domestiques non rémunérés que

⁴ Ces activités peuvent consister à : cultiver les champs ou faire les récoltes, couper du bois, porter de l'eau, tresser des paniers et des nattes, fabriquer des pots et des assiettes en terre, tisser des textiles, et accomplir d'autres travaux d'artisanat.

⁵ Ces services peuvent consister à : nettoyer l'habitation et les biens domestiques, préparer et servir les repas, s'occuper des enfants, les former et les instruire, soigner les personnes malades, invalides ou âgées, transporter les membres du ménage ou leurs biens, etc.

les hommes. A l'inverse, de nombreux pays ne font pas figurer dans les statistiques de l'emploi les membres des forces armées qui comptent plus d'hommes que de femmes. Dans beaucoup de pays (scandinaves, notamment), un grand nombre de travailleurs rémunérés ont le droit de prendre des congés assez longs sans perdre leur emploi et les estimations nationales montrent une proportion plus importante de travailleurs bénéficiant de formes de congés prolongés que dans d'autres pays. En raison du caractère vraisemblablement familial de ces congés, notamment en cas de maternité, la majorité des personnes visées sont des femmes. Il est donc possible que le haut niveau de l'emploi des femmes enregistré pour ces pays soit en partie un effet de la définition de l'emploi qui inclut les travailleurs bénéficiant de ces congés, alors que, dans d'autres pays, bon nombre de ces travailleurs ne seraient pas recensés comme occupés.

Les définitions nationales de l'emploi dans le secteur informel peuvent exclure les personnes qui exercent leur activité professionnelle principale dans le secteur public ou agricole, par exemple, mais ayant une autre activité dans le secteur informel; il s'agit le plus souvent d'hommes. Peuvent être également exclues certaines activités principalement exercées par des femmes, qu'elles répondent ou non par ailleurs aux critères d'inclusion dans le secteur informel. Il s'agit notamment: des travaux agricoles, des activités menées par des entreprises exclusivement en vue de la production de biens pour leur propre usage, des tâches accomplies par des employés de maison rémunérés et des activités des travailleurs externes.

A l'inverse, les définitions nationales du sous-emploi lié à la durée du travail (ou visible) excluent en général, conformément aux directives internationales, les personnes pourvues d'un emploi qui effectuent un nombre d'heures de travail supérieur à un seuil fixé, lequel est censé représenter le niveau d'«emploi à plein temps» prévu par la législation ou les conventions collectives, ou correspondant à la pratique habituelle des établissements. Les personnes atteignant ce seuil ou le dépassant sont considérées comme occupées à plein temps même si elles sont disposées à faire davantage d'heures, ou disponibles à cette fin. Malheureusement, de nombreux pays ont choisi un seuil qui ne correspond pas véritablement au niveau de «plein emploi» d'une personne, et il est en fait fréquent que les travailleurs soient obligés d'effectuer plus d'heures juste pour pouvoir s'assurer un niveau de vie décent. Dans la plupart des cas, les personnes visées sont des hommes.

Les définitions nationales du chômage comprennent généralement les personnes non occupées qui «recherchent activement du travail». Or les personnes souhaitant travailler ne recherchent pas toutes activement un emploi, tout comme celles qui le font ne considèrent pas toujours que leurs tentatives constituent une «recherche active de travail». En conséquence, elles ne se déclarent pas comme telles. Ainsi, dans les pays où les moyens «officiels» de recherche de travail (par exemple, par l'intermédiaire de bureaux de placement) ne sont utilisables que dans les villes, ou lorsque ce sont les voies «informelles» qui sont communément utilisées, les définitions nationales peuvent exclure des personnes qui sont pourtant à la recherche d'un emploi indépendant ou salarié mais qui ne considèrent pas que leurs efforts correspondent à une «recherche

active de travail». En outre, la plupart des définitions nationales, fondées sur la définition internationale type du chômage, excluent les personnes qui veulent travailler mais ne «recherchent» pas d'emploi, soit parce que les débouchés professionnels sont si limités qu'elles savent qu'elles ne trouveront pas de travail, soit parce que leur mobilité professionnelle est restreinte, soit encore parce qu'elles se heurtent à une discrimination ou à des obstacles structurels, sociaux ou culturels dans leur recherche d'un emploi. Bon nombre de ces travailleurs, dont la majorité sont des femmes, réagissent favorablement si une possibilité réelle d'obtenir du travail leur est offerte.

Les statistiques du revenu de l'emploi sont également incomplètes pour plus d'une raison. Premièrement, elles excluent généralement certaines prestations liées ou non au salaire telles que les prestations de sécurité sociale, l'intéressement aux bénéficiaires et les paiements irréguliers, qui peuvent représenter des sommes non négligeables dans nombre de cas et entraîner des différences notables entre les hommes et les femmes. Deuxièmement, et c'est ce qui est le plus important, les définitions nationales ne tiennent habituellement pas compte de la rémunération des travailleurs indépendants, un domaine dans lequel, encore une fois, les disparités entre hommes et femmes peuvent être considérables.

Par ailleurs, la portée des définitions peut varier si les périodes de référence utilisées sont courtes. Les définitions censées couvrir toutes les situations de travail devraient inclure les activités saisonnières et occasionnelles. Or les définitions internationales et nationales de l'emploi et du chômage portent sur la situation de la main-d'œuvre pendant une semaine de référence donnée. Les statistiques correspondantes sont utiles pour suivre les variations dans le temps de cette situation lorsque le type d'emploi prédominant est un emploi régulier, à plein temps, non agricole et rémunéré, mais le sont moins lorsqu'il s'agit d'observer d'autres formes de travail. Du fait qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes se livrent à des activités saisonnières et occasionnelles ou travaillent de façon intermittente tout au long de l'année en alternant travaux domestiques non marchands et activités économiques, la mesure de l'emploi et du chômage fondée sur une période de référence courte ne peut que partiellement rendre compte d'une réalité qui se révèle plus complexe. Pour obtenir une représentation exacte de celle-ci, il est nécessaire de recenser les personnes qui ont connu une situation d'emploi ou de chômage à tout moment au cours d'une période plus longue, par exemple, douze mois. Des statistiques sur l'emploi ou le chômage couvrant une période de douze mois sont compilées dans un certain nombre de pays mais elles ne prennent en considération que l'activité principale exercée sur cette période, conformément aux directives internationales. Or ce mode de mesure laisse de côté les situations d'emploi saisonnier et exclut les personnes qui, même si elles travaillent à certains moments de l'année, restent inactives pendant la majeure partie de celle-ci. Parmi ces travailleurs, on compte beaucoup de femmes.

Niveau de détail

Pour que les définitions servent l'analyse des disparités entre les sexes, elles doivent permettre de décrire les caractéristiques des hommes et des femmes avec suffisamment de précision pour faire ressortir des différences marquantes. Par exemple, il est nécessaire d'affiner la classification des professions à un niveau de détail plus poussé (Anker, 1998). En effet, si les statistiques ne sont établies que sur la base des grands groupes de professions, la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes n'apparaît pas: une analyse du groupe des professions de direction dans son ensemble, par exemple, ne montrera pas que les femmes occupent des postes de direction principalement dans les petites entreprises alors que, dans les grandes sociétés, ces fonctions reviennent aux hommes.

De même, pour pouvoir détecter les disparités entre les sexes quant à la situation dans la profession, il ne suffit pas simplement de faire la distinction entre «salariés», «employeurs» et «personnes travaillant pour leur propre compte» comme le font la plupart des pays, car ces catégories sont très hétérogènes et recouvrent chacune une multitude de situations d'emploi. Par exemple, la catégorie des «salariés» comprend non seulement les salariés réguliers mais aussi les travailleurs externes (travailleurs à domicile), les salariés occasionnels, les membres d'un groupe de travailleurs (recrutés collectivement), etc., lesquels sont en majorité des femmes. Outre les employeurs et le noyau des personnes travaillant pour leur propre compte, la catégorie des «travailleurs indépendants» englobe les travailleurs se livrant à des activités de subsistance, les métayers, les membres de coopératives de producteurs etc., parmi lesquels les femmes sont particulièrement nombreuses.

Dans les statistiques du revenu, les différents éléments constitutifs de celui-ci doivent être analysés séparément étant donné qu'ils ne sont pas attribués aux hommes et aux femmes dans les mêmes proportions. Par exemple, dans des systèmes où les statistiques du revenu incorporent les prestations de sécurité sociale reçues selon la situation dans la profession (comme le recommandent les directives internationales), le revenu du travailleur comprend toutes les prestations liées aux personnes qui sont à sa charge. Cela vaut également pour un travailleur indépendant dont le revenu comprend les gains que les membres de sa famille (non rémunérés) collaborant à son travail rapportent par leurs activités économiques, et les prestations de sécurité sociale liées aux personnes à charge. Comme les hommes sont souvent ceux qui rapportent la plus grosse part du revenu du ménage, il en découle que ces éléments sont susceptibles de représenter une somme plus élevée pour eux que pour les femmes. Par conséquent, les statistiques du revenu incorporant ces éléments mettront probablement en évidence une plus forte inégalité entre les sexes que des statistiques qui n'en tiennent pas compte. Il est en outre important de faire une estimation de la valeur du travail non rémunéré pour pouvoir évaluer les disparités entre les sexes. En effet, l'imputation d'une valeur économique estimée au travail non rémunéré (accompli le plus souvent par des femmes) réduit les écarts mesurés entre la contribution des hommes et celle des femmes à l'économie ou au revenu du ménage.

Dans la même optique, pour obtenir une comparaison valable du temps de travail des hommes et des femmes, il est important de mesurer séparément ses différentes composantes (notamment heures supplémentaires, absences, travail à domicile, temps de déplacement, etc.), dont l'analyse peut révéler des différences entre les sexes.

Sur un autre plan, il est indispensable d'appliquer les mêmes règles pour décrire sur le fond et dans le détail les caractéristiques des hommes et des femmes qui travaillent. Par exemple, tous les groupes de professions à chaque niveau de la classification nationale des professions devraient être établis séparément au même niveau de détail selon des critères définis. En effet, il est important de voir si les distinctions effectuées à l'intérieur des groupes de professions dans lesquels les femmes prédominent (notamment, les employés administratifs, les ouvriers agricoles et les ouvriers et employés non qualifiés) sont aussi détaillées que pour les groupes dans lesquels les hommes sont majoritaires (artisans et conducteurs de machines). Dans la plupart des classifications nationales, les activités qui sont exercées le plus souvent par des femmes sont rassemblées en quelques groupes de professions alors que les professions dans lesquelles les hommes sont nombreux font l'objet d'une ventilation plus détaillée.

Dans la pratique, il arrive que la situation des femmes dans la profession ne soit pas décrite selon les mêmes modalités que celle des hommes. En vertu des directives internationales, une femme qui travaille en collaboration, ou sur un pied d'égalité, avec son mari au sein de l'entreprise familiale est une associée de celui-ci et devrait donc appartenir à la même catégorie que lui, c'est-à-dire celle du «noyau des personnes travaillant pour leur propre compte» ou celle des «employeurs». Or les statistiques nationales montrent une tendance à classer les femmes dans cette situation dans le groupe des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (ou non rémunérés).

Bon nombre des lacunes constatées dans les statistiques nationales concernant les personnes visées et le niveau de détail sont dues aux méthodes de mesure appliquées. Comme on le verra plus loin, ces méthodes limitent souvent le type et l'étendue des données qui peuvent être collectées. Toutefois, dans certains cas, les insuffisances proviennent en partie de l'application des directives internationales qui servent de modèles pour élaborer les définitions nationales. Ces directives sont rarement explicites quant aux conséquences de l'utilisation d'une série de critères plutôt que d'une autre sur le traitement de l'un ou l'autre sexe. S'il n'est pas toujours possible ou facile de réviser ces directives, il peut être utile que l'OIT recommande une définition et une description distinctes des groupes de travailleurs qui se trouvent exclus des différents domaines couverts par les statistiques du travail.

Méthodes de mesure

Le choix des méthodes de mesure peut également influencer sur la capacité de révéler d'éventuelles disparités entre les sexes. Les statistiques du travail sont collectées au moyen d'enquêtes réalisées auprès des ménages ou des établissements et de la consultation des registres administratifs. Chaque méthode pos-

sède des particularités propres quant aux personnes et aux situations de travail qu'elle couvre et quant au type et à l'étendue de données qu'elle permet de recueillir. Pour discerner les points forts et les limitations de chaque méthode de collecte des données et interpréter correctement les statistiques établies à partir de celles-ci, il est essentiel de prendre conscience des différences de méthodologie.

Les registres administratifs, par exemple, contiennent les renseignements qui sont enregistrés dans le cadre des fonctions d'un organisme: agence pour l'emploi, régime d'assurances, institution de sécurité sociale, administration fiscale ou inspection du travail. Ces registres peuvent fournir des informations sur chaque unité de la population visée par les activités de l'organisme, ce qui rend possible l'élaboration de statistiques concernant de petites zones géographiques et des groupes de population restreints. Les enquêtes réalisées auprès des établissements obligent généralement les personnes interrogées à rechercher les éléments demandés dans les dossiers que les employeurs possèdent sur les travailleurs ou sur les groupes de personnes travaillant dans leur établissement. Ces dossiers sont susceptibles de fournir des renseignements, exacts et cohérents dans le temps, sur l'emploi, les gains et les heures de travail au cours d'une période déterminée, qui auront été consignés en fonction des besoins et des pratiques de l'établissement. Les enquêtes réalisées auprès des ménages permettent d'obtenir l'information des travailleurs eux-mêmes au moyen d'un questionnaire type et peuvent porter sur l'ensemble de la population (recensements de population) ou sur un échantillon de celle-ci (enquêtes auprès d'un échantillon de ménages). Elles donnent la possibilité de couvrir un plus large éventail de sujets que les autres sources de données car la seule limite à cet égard tient à l'étendue des connaissances que les membres des ménages possèdent sur leur situation; toutefois, lorsque ces enquêtes sont conduites sur des échantillons, les statistiques correspondantes sont insuffisamment détaillées.

Couverture des sujets

Les statistiques fondées sur les données inscrites dans les registres des établissements et autres organismes ont un champ limité par le type et l'étendue des informations disponibles. Les établissements constituent des dossiers pour comptabiliser les salaires et les présences tandis que d'autres organismes tiennent des registres à l'appui de procédures administratives; en aucun cas, les renseignements ne sont consignés à des fins statistiques. Les définitions utilisées dans ces dossiers ne correspondent donc pas nécessairement aux définitions statistiques et, dans de nombreux cas, il est presque impossible de corriger les données qui en sont extraites (BIT/EASMAT, 1997). Par exemple, les établissements n'enregistrent que les heures supplémentaires payées et les congés autorisés, ce qui représente une différence par rapport au total des heures supplémentaires effectuées et aux congés réellement pris: ce fait aura une influence sur les disparités entre les sexes dans la mesure où l'écart entre les heures supplémentaires enregistrées et les congés autorisés, d'une part, et le total des heures supplémentaires effectuées et les congés réellement pris, d'autre part,

pourra ne pas être identique pour les deux sexes. Les employeurs portent au registre des salaires tous les paiements réguliers versés en espèces aux salariés mais peuvent omettre d'y consigner les paiements en nature, les paiements exceptionnels tels que les primes liées aux bénéficiaires, le paiement du treizième mois de salaire, etc. (BIT, 1998); dans ce cas, les inégalités entre hommes et femmes seront occultées si les éléments exclus concernent de façon prédominante un sexe plutôt que l'autre. Les compagnies d'assurances, quant à elles, n'inscrivent habituellement dans leurs dossiers sur les lésions professionnelles que celles qui ont donné lieu à une indemnisation tandis que les agences pour l'emploi n'enregistrent les données relatives au chômage et au sous-emploi que pour les personnes qui s'inscrivent auprès d'elles afin de trouver du travail. De plus, la procédure administrative peut établir une discrimination contre les femmes ou les hommes, entraînant une sous-déclaration de leur nombre réel: par exemple, les personnes en situation d'emploi précaire risquent de ne pas avoir droit à une indemnisation en cas de lésion, les femmes étant plus susceptibles de se trouver dans ce cas que les hommes (Messing, 1998).

En outre, les registres tenus par les établissements ou les administrations peuvent ne pas contenir de données sur les caractéristiques permettant de bien comprendre les questions liées aux spécificités de chaque sexe. Notamment, il se peut que l'âge des travailleurs, leur niveau d'instruction ou d'autres caractéristiques descriptives n'y figurent pas. Parfois, les dossiers ne font même pas mention du sexe de l'intéressé!

En revanche, les enquêtes réalisées auprès des ménages offrent une bien meilleure maîtrise du type et de l'étendue des données collectées, des concepts sous-jacents, des définitions des éléments à recueillir et des classifications en vigueur. Cette méthode de mesure permet d'éviter en grande partie que la manière dont les personnes interrogées perçoivent ou comprennent les concepts utilisés aux fins de la collecte de statistiques ait une incidence sur les résultats. Elle donne la possibilité de classer une personne dans une catégorie donnée sur la base de réponses à une série de questions qui se recoupent plutôt que d'une question directe amenant les personnes interrogées à se classer elles-mêmes d'après leur propre vision de leur situation d'emploi. Par exemple, des personnes peuvent être rangées dans la catégorie des chômeurs selon qu'elles ont ou non recherché activement un travail et qu'elles étaient ou non disponibles pour travailler (le critère déterminant), et non pas d'après leur propre conception du chômage. De la même façon, il devient possible d'extraire des renseignements quantitatifs, par exemple sur les heures de travail effectuées ou le revenu, des réponses concernant les éléments qui composent la mesure plutôt que de celles fournies à des questions directes du type: «combien d'heures avez-vous travaillé la semaine dernière?» ou «combien avez-vous gagné le mois dernier?». La difficulté est de formuler les questions de façon à assurer l'application correcte du critère déterminant. Plus la mesure sera indépendante de la perception que les travailleurs ont de leur situation, plus les femmes seront susceptibles de bénéficier d'un traitement statistique égal à celui des hommes.

En pratique malheureusement, cette méthode n'est pas beaucoup utilisée dans le cadre des enquêtes réalisées auprès des ménages compte tenu de la

nécessité de limiter la longueur des questionnaires et des entretiens. De plus, les personnes interrogées risquent de ne pas comprendre ou de mal interpréter les questions qui leur sont posées et d'oublier de mentionner certaines activités ou de fournir sciemment des informations incorrectes, en particulier sur des sujets délicats tels que le revenu. Lorsqu'un membre d'un ménage donne des renseignements sur les autres membres, il peut ignorer certaines des activités de ces personnes, en particulier si celles-ci les exercent de manière irrégulière.

Couverture des travailleurs

Les registres tenus par les établissements ou les administrations portent rarement sur l'ensemble de la population, et les groupes exclus sont généralement ceux dans lesquels les femmes sont les plus nombreuses, ce qui diminue l'utilité de ces sources pour faire ressortir les inégalités entre les sexes. Les enquêtes conduites auprès des établissements ne visent souvent que les salariés réguliers qui travaillent dans des moyens et grands établissements. Elles peuvent exclure les cadres de direction ainsi que le personnel auxiliaire comme les travailleurs externes, à temps partiel, occasionnels et ceux qui sont embauchés par une agence. De même, les registres administratifs d'un organisme ne contiennent de données que sur les personnes visées par les activités de celui-ci. Dans beaucoup de pays, le nombre de personnes considéré est très faible par rapport au total de la population active occupée puisqu'il est limité aux salariés réguliers, employés à plein temps dans le secteur formel, et qu'il exclut les travailleurs indépendants, occasionnels et saisonniers, les travailleurs externes et parfois même les employés à temps partiel. Les femmes étant prédominantes dans les groupes de travailleurs exclus, les registres administratifs ne peuvent pas pleinement rendre compte de leurs caractéristiques et de leur contribution à l'économie. Par exemple, les statistiques de l'emploi fondées sur les dossiers des organismes d'assurances ne portent évidemment que sur les travailleurs assurés. Les dossiers sur le chômage ne fournissent des informations que sur les personnes ayant droit à des indemnités lorsqu'elles ne travaillent pas ou sur les personnes pourvues d'un emploi ayant droit à des indemnités quand elles effectuent un nombre d'heures inférieur à celui qui est prévu dans leur contrat. Enfin, les statistiques sur les conflits du travail concernent principalement les grèves légales faisant intervenir un grand nombre de travailleurs et durant plusieurs jours, et visent le plus souvent les travailleurs ayant directement participé à l'action, excluant donc de ce fait les travailleurs indirectement touchés, dont bon nombre sont des femmes.

Contrairement aux enquêtes effectuées auprès des établissements et aux registres administratifs, les enquêtes réalisées auprès des ménages peuvent porter sur tous les travailleurs, notamment les travailleurs indépendants, les travailleurs occasionnels, les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs externes et les salariés de petites unités de production. Ces groupes comprenant une majorité de femmes, ce type d'enquêtes constitue la meilleure source de statistiques aux fins de l'étude des disparités entre les sexes.

Présentation des données

La manière dont les statistiques sont présentées revêt une importance cruciale lorsqu'il s'agit de mettre en lumière des disparités entre les sexes. Les tableaux et les chiffres devraient illustrer les différences entre les hommes et les femmes quant à leurs contributions, situations et contraintes. Cela suppose une ventilation des données par variables de façon à rendre compte du contexte démographique, économique, social et familial des travailleurs. Toutes les statistiques collectées sur le nombre de personnes pourvues d'un emploi ou au chômage et leurs caractéristiques devraient permettre une comparaison entre les hommes et les femmes. Cela signifie que les dossiers des établissements et autres registres administratifs devraient au minimum indiquer le sexe des personnes inscrites et que le système statistique devrait toujours prévoir la publication des données ventilées par sexe.

Toutefois, les statistiques compilées sur les caractéristiques des travailleurs devraient aussi être réparties en fonction d'autres variables facilitant la description des différences ou des similitudes entre hommes et femmes. Par exemple, les statistiques du revenu devraient faire une distinction en fonction de la durée du travail et du niveau d'instruction, deux facteurs qui influent sur le niveau du revenu total tiré de l'emploi. De même, pour obtenir une vue d'ensemble des lésions professionnelles dont sont victimes les hommes et les femmes, des statistiques devraient être présentées sur le nombre d'heures de travail et l'ancienneté et être ventilées par groupes de professions.

Enfin, et c'est ce qui est le plus important, les statistiques sur la structure et les caractéristiques de la main-d'œuvre devraient être ventilées selon des variables rendant compte de la situation personnelle et familiale des travailleurs afin d'offrir une représentation plus complète de la participation des femmes au marché du travail et de leur comportement par rapport aux hommes. Parmi ces variables figurent l'âge, le niveau d'instruction, la présence ou l'absence au foyer d'enfants ou d'autres adultes nécessitant des soins (personnes handicapées, membres âgés de la famille), etc. Tous ces facteurs limitent à des degrés différents le temps et l'énergie que les femmes et les hommes peuvent consacrer à leur activité «économique». Par ailleurs, dans de nombreuses sociétés, la situation matrimoniale d'une personne influe fortement sur sa participation au marché du travail et, dans les sociétés polygames, le rang d'une personne dans le mariage revêt une grande importance (ACOPAM, 1996). Une autre variable descriptive déterminante est le type de ménage visé (ménage de parent célibataire, ménage dont le chef est une femme, etc.).

Bien que les éléments susmentionnés soient indispensables pour décrire les différences et les similitudes entre les sexes sur le marché du travail, rares sont les pays qui présentent dans la pratique leurs statistiques de cette manière. L'une des raisons est peut-être que seules les enquêtes menées auprès des ménages offrent une souplesse suffisante pour produire de telles statistiques; cependant, le fait que les directives internationales n'aient jamais souligné l'importance de lier les thèmes du marché du travail et la situation familiale des travailleurs a certainement une influence considérable.

Conclusion

Le présent article énumère un certain nombre d'éléments sur lesquels les statistiques du travail doivent porter pour présenter une utilité aux fins de l'étude des inégalités entre les sexes. Premièrement, elles doivent viser des sujets susceptibles de révéler des différences et des similitudes entre les hommes et les femmes dans le monde du travail.

Deuxièmement, ces sujets doivent être définis et mesurés de manière à couvrir tous les travailleurs et toutes les situations de travail et à décrire leurs caractéristiques avec suffisamment de détails pour faire apparaître ces différences et similitudes. A l'heure actuelle, les travailleurs et les situations de travail ne sont pas tous visés principalement parce que le champ défini des statistiques du travail n'englobe pas les services non rémunérés fournis pour la propre consommation des ménages et exclut, par conséquent, la contribution à l'économie d'un grand nombre de travailleurs dont la plupart sont des femmes. En outre, certains groupes de travailleurs n'entrent pas dans le champ des différents sujets examinés en raison des critères utilisés dans les définitions ou du fait de la portée limitée de la méthode de collecte des données utilisées. La composition de ces groupes selon le sexe étant généralement inégale, les statistiques obtenues ne présentent que peu d'utilité aux fins de l'étude des inégalités entre les hommes et les femmes. Pour améliorer la situation, il serait judicieux d'élaborer des directives internationales prévoyant une meilleure méthodologie de définition et de description des groupes de travailleurs qui sont régulièrement absents des statistiques.

Enfin, pour pouvoir déterminer avec précision les facteurs à l'origine des disparités entre hommes et femmes au travail, les renseignements réunis doivent en tout cas être ventilés par sexe. Toutefois, cette ventilation ne suffit pas à elle seule: les données relatives à la situation de travail doivent être replacées dans le contexte de la situation personnelle et familiale des intéressés, notamment en ce qui concerne la présence dans le ménage de jeunes enfants ou d'autres membres nécessitant des soins. A l'heure actuelle, seul un petit nombre de pays appliquent ces principes.

Références

- ACOPAM (Appui associatif et coopératif aux initiatives de développement à la base). 1996: *Genre et développement: Analyse de la place des femmes. Une expérience au Sahel* (Genève, BIT).
- Anker, Richard. 1998: *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Genève, BIT).
- Ashagrie, Kebebew. 1998: *Statistics on working children and hazardous labour in brief* (Genève, BIT), avril.
- BIT. 1998: *Mesure du revenu de l'emploi*, Seizième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 6-15 octobre, Rapport II (ICLS/16/1998/II), Genève.
- /EASMAT (Equipe multidisciplinaire consultative pour l'Asie de l'Est). 1997: *Labour statistics based on administrative records: Guidelines on compilation and presentation* (Bangkok).
- Dixon-Mueller, Ruth; Anker, Richard. 1990: *Evaluation de la contribution des femmes au développement économique*, formation en matière de population, ressources humaines et planification du développement, document n° 6 (Genève, BIT).

- Mata Greenwood, Adriana. (à paraître): *Incorporating gender issues in labour statistics*, document de travail n° 99-1 (Genève, BIT).
- Messing, Karen. 1998: *One-eyed science: Occupational health and women workers* (Philadelphia, Temple University Press).
- Nations Unies. 1991: *Les femmes dans le monde 1970-1990: des chiffres et des idées*, statistiques et indicateurs sociaux, série K, n° 8 (New York).
- Overholt, Catherine, et coll. 1984: « Women in development: A framework for project analysis », dans l'ouvrage publié sous la direction de Catherine Overholt, Mary B. Anderson, Kathleen Cloud, et James E. Austin: *Gender roles in development projects: A case book* (West Hartford, Kumarian Press), pp. 3-15.
- Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). 1995: *Rapport mondial sur le développement humain 1995* (New York).