



LES FEMMES ET LE TRAVAIL

Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi

6–8 décembre 2007

Siège de l'OIT, Genève





Créée en 1889, l'Union interparlementaire est l'organisation internationale qui rassemble les représentants des parlements des Etats souverains. Foyer de la concertation interparlementaire à l'échelle mondiale, elle œuvre en vue de la paix et de la coopération entre les peuples et en vue de l'affermissement des institutions représentatives.

Siège :

Union interparlementaire
5 chemin du Pommier
Case postale 330
CH-1218 Le Grand-Saconnex / Genève
Suisse

Téléphone : +41 22 919 41 50
Fax : +41 22 919 41 60
E-mail : postbox@mail.ipu.org
<http://www.ipu.org>

Bureau de l'Observateur permanent de l'Union interparlementaire auprès des Nations Unies :

Union interparlementaire
220 East 42nd Street - Suite 3002
New York, N.Y. 10017
Etats-Unis d'Amérique

Téléphone : +1 212 557 58 80
Fax : +1 212 557 39 54
E-mail : ny-office@mail.ipu.org
<http://www.ipu.org>

LES FEMMES ET LE TRAVAIL

Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi

6–8 décembre 2007

Siège de l'OIT, Genève

Organisé par l'Union interparlementaire et l'Organisation internationale du travail



Organisation internationale du travail



Union interparlementaire

© Union interparlementaire 2008

ISBN 978-92-9142-395-8 (UIP)

Publication réalisée avec le soutien financier de l'Agence suédoise de coopération internationale au service du développement (SIDA) et l'Agence canadienne pour le développement international (ACDI).

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, transmettre ou stocker dans un système de recherche documentaire, partiellement ou totalement, la présente publication sous quelque forme ou moyen, électronique ou mécanique que ce soit, y compris par la photocopie ou l'enregistrement, sans l'autorisation préalable de l'Union interparlementaire.

Le présent ouvrage est diffusé à condition qu'il ne soit ni prêté ni autrement diffusé, y compris par la voie commerciale, sans le consentement préalable de l'éditeur, sous une présentation différente de celle de l'original et sous réserve que la même condition soit imposée au prochain éditeur.

Les demandes de reproduction ou de traduction en tout ou partie du texte de la présente publication seront accueillies favorablement. Elles doivent être adressées à l'Union interparlementaire. Les Parlements membres et leurs institutions parlementaires peuvent reproduire ou traduire en tout ou partie le texte de la présente publication sans autorisation, mais sont priés d'en informer l'Union interparlementaire.

Union interparlementaire

Chemin du Pommier 5
CH - 1218 Le Grand-Saconnex/Genève
Suisse

Téléphone : +41 22 919 41 50

Fax : +41 22 919 41 60

E-mail : postbox@mail.ipu.org

Site web : www.ipu.org

Original : anglais

Maquette et mise en page : Rick Jones

Imprimé en France par SADAG SA

Images en page de couverture :

Une bénéficiaire du projet de la Grameen Bank pour l'élimination de la pauvreté devant des tissus en vente sur un marché. Bogra (Bangladesh). 2 novembre 2008. © Photo ONU/Mark Green.

Cours d'alphabétisation de femmes rurales. Bantantinting (Sénégal). 15 juin 2006. © Photo ONU/Evan Schneider.

La sénatrice Pia Cayetano s'adressant à la Réunion des Femmes parlementaires de l'UIP (Philippines, 2005). © Sénat des Philippines.

Avant-propos

Il y a eu ces deux dernières décennies un afflux massif des femmes sur le marché du travail partout dans le monde. On trouve désormais de plus en plus femmes à des postes au service de la collectivité et un nombre croissant de pays adoptent des politiques d'égalité des chances pour inciter les femmes à rejoindre le marché du travail et pour leur en donner la possibilité.

Pourtant, en dépit des progrès significatifs observés en matière d'éducation et d'accès aux postes de décision, la situation des femmes au travail ne reflète ni leur parcours scolaire, ni leur acquis professionnel. En effet, les femmes se heurtent toujours à de nombreux obstacles dans l'accès au marché du travail ainsi que dans leur progression sur ce marché. Presque partout, les femmes gagnent moins que les hommes pour un travail de valeur égale, elles ont moins de possibilités d'accéder à des emplois mieux rémunérés et elles continuent d'assumer la plus grande part des tâches ménagères. Dans bien des pays, les femmes sont victimes d'une discrimination sur le lieu de travail résultant d'a priori sur le rôle des femmes dans la société et sur les emplois censés mieux convenir aux femmes.

C'est dans ce contexte qu'en décembre 2007, à la faveur de la deuxième Conférence destinée aux membres des commissions parlementaires traitant de la condition de la femme et de l'égalité entre hommes et femmes, l'Union interparlementaire (UIP) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) se sont associées pour examiner la question des femmes et du travail. Cette réunion, qui s'est tenue sur deux jours et demi au Siège de l'OIT à Genève, a attiré plus de 120 parlementaires et administrateurs parlementaires de 49 pays. Leur objectif était d'identifier des domaines d'action prioritaires et de proposer des initiatives parlementaires pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Ainsi qu'il ressort du présent rapport, les débats ont couvert un vaste champ allant de l'examen des

formes anciennes et nouvelles de discrimination visant les femmes, tant sur le lieu de travail que dans l'accès à l'emploi, à la manière d'aider les femmes et les hommes à mieux concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles, en passant par la manière d'encourager et de soutenir les femmes qui entreprennent, la façon de faciliter l'accès des femmes à la protection sociale (soins de santé et congé parental, etc.) jusqu'aux moyens de lutter contre la discrimination, l'exploitation et le harcèlement sexuel au travail. Au cœur de tous ces débats, il y avait l'idée que les parlements, grâce au travail réfléchi de régulation accompli au sein des commissions parlementaires, peuvent jouer un rôle dans l'élargissement de l'accès au travail pour les femmes, dans leur protection au travail et dans l'amélioration de leur situation au sein de la main-d'œuvre.

Les recommandations de la réunion témoignent de l'ampleur des débats et reflètent la diversité des initiatives et stratégies nécessaires pour améliorer la vie des femmes au travail. Tant que la moitié des ressources humaines nécessaires au développement d'un pays – les femmes – sont dans l'impossibilité de se réaliser pleinement, c'est le pays dans son ensemble qui risque d'en pâtir. Nous espérons que le présent rapport encouragera les parlementaires à travailler ensemble, au-delà des appartenances partisans et des frontières nationales, pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, et pour donner à toutes les femmes la possibilité de contribuer au développement de la société où elles vivent.



Anders B. Johansson

Secrétaire général
Union interparlementaire

Table des matières

Résumé et recommandations du séminaire	1
Paroles de bienvenue	6
M. Assane Diop, Directeur exécutif, Protection sociale, Organisation internationale du Travail	
Discours d'honneur	9
Les femmes et le travail : évolutions et défis majeurs Mme Nouzha Skalli, Ministre du développement social, de la famille et de la solidarité, Maroc	
1. Les mutations du travail dans le contexte mondial	
Vue d'ensemble et débat	14
<i>Exposés :</i>	
Les femmes et le travail : la dimension mondiale	19
Mme Stephanie Ware Barrientos, Institut de politiques de développement et de gestion, Ecole d'environnement et de développement, Université de Manchester, Royaume-Uni	
Egalité des chances dans l'emploi entre hommes et femmes vivant dans les Etats appartenant au Conseil de coopération du Golfe	22
Mme Nedal Mohammed Al Tenajji, Membre du Conseil national fédéral, Emirats arabes unis	
Evolution des modèles dans le monde du travail : femmes, hommes et conditions de travail	30
M. Jon C. Messenger, Directeur de recherches, Programme sur les conditions de travail et d'emploi, OIT	
Les mutations du travail dans le contexte mondial	34
Sénatrice Sharon Carstairs, Parlement du Canada	
2. La discrimination au travail dans ses formes anciennes et nouvelles	
Vue d'ensemble et débat	38
<i>Exposés :</i>	
La discrimination entre les sexes au travail : tendances, enjeux et incidences sur les politiques publiques	41
Mme Manuela Tomei, Chef du Service Conditions de travail et d'emploi, Département de la protection sociale, OIT	

Pour en finir avec les discriminations sexuelles sur le marché du travail : intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les lois et les institutions parlementaires	46
Mme Mary Cornish, Senior Partner, Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish, Présidente de la Coalition de l'Ontario pour l'Égalité salariale	

3. Débat : Les femmes qui entreprennent

Vue d'ensemble et débat	60
-------------------------------	----

Exposés :

Développer l'entrepreneuriat féminin : défis et opportunités	63
--	----

Mme Jyoti Tuladhar, Spécialiste principale de l'égalité entre hommes et femmes,
Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes, OIT

Le rôle d'avant-garde des femmes : les femmes bahreïniennes dans les petites et moyennes entreprises	66
---	----

Mmes Fawzia Saeed Al-Saleh et Wedad Mohamed Al-Fadel,
Membres du Conseil consultatif, Royaume du Bahreïn

Femmes et travail : stratégies pour l'avenir, microfinance et émancipation des femmes en Ouganda	71
---	----

Mme Jalia Bintu Abwoili Lukumu, Parlementaire,
Présidente de la Commission de l'égalité des chances, Ouganda

4. Débat : Concilier vie familiale et vie professionnelle

Vue d'ensemble et débat	78
-------------------------------	----

Exposés :

Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales : questions et défis	81
---	----

Mme Naomi Cassirer, Administratrice principale,
Programme des conditions de travail et d'emploi, OIT

Points de vue et pratiques des syndicats pour parvenir à l'égalité au travail	85
--	----

Mme Marieke Koning, Chargée des questions d'égalité,
Confédération Syndicale internationale (CSI)

L'importance des normes internationales du travail dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes	88
---	----

Mme Raquel Gonzalez, Directrice adjointe, Bureau de Genève,
Confédération syndicale internationale (CSI)

Concilier vie de famille et vie professionnelle	90
---	----

M. Carlos Recondo, Membre de la Chambre des Députés, Chili

5. Débat : L'accès à la protection sociale

Vue d'ensemble et débat	94
-------------------------------	----

Exposés :

L'accès des femmes à la protection sociale	98
Mme Shahra Razavi, Coordinatrice de recherche, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD)	
Renforcer la sécurité des femmes au travail : protection sociale et accès au marché du travail en Suède	101
Mme Desirée Pethrus Engström, Membre de la Commission du travail, Parlement suédois	
Les incidences du vieillissement sur la protection sociale des femmes	104
Mme Sylvia Beales, Directrice des Alliances stratégiques, HelpAge International	
Les femmes et l'emploi : principales tendances et difficultés	108
Mme Renana Jhabvala, Coordinatrice nationale, Association des femmes travailleuses autonomes (SEWA)	

6. Débat : Réduire les risques et les vulnérabilités

Vue d'ensemble et débat	112
-------------------------------	-----

Exposés :

Utiliser la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) pour s'attaquer à la discrimination envers les femmes dans le travail	115
Mme Pramila Patten, Membre du Comité des Nations Unies contre la discrimination à l'égard des femmes	
Mécanismes de lutte contre la discrimination, l'exploitation, les abus et la violence au travail	126
Mme Eve Bazaiba Masudi, Sénatrice et Présidente de la Commission des affaires socioculturelles, République démocratique du Congo	
Le droit des femmes au développement durable au Paraguay	129
Mme María Cristina Semidei, Experte parlementaire, spécialiste de l'égalité hommes-femmes, Paraguay	

7. Et ensuite ? Stratégies d'avenir

Vue d'ensemble et débat	132
-------------------------------	-----

Exposés :

Stratégies d'avenir	136
Baronne Uddin, Membre de la Chambre des Lords, Royaume-Uni	
Et ensuite ? Stratégies pour l'avenir	138
Mme Yasmin Ratansi, Membre de la Chambre des communes, Présidente du Comité permanent de la condition féminine, Canada	
Liste des participants	141

Résumé et recommandations du séminaire

Les femmes et le travail a été le thème général du deuxième Séminaire à l'attention des membres d'instances parlementaires traitant de la condition de la femme et de l'égalité entre les sexes. Cette réunion, organisée par l'UIP en coopération avec l'Organisation internationale du Travail (OIT), s'est tenu du 6 au 8 décembre 2007 au Siège de l'OIT, à Genève. Il a réuni plus de 120 parlementaires ou fonctionnaires des parlements de 49 pays.

La réunion a été ouverte par le Secrétaire général de l'Union interparlementaire, M. A. B. Johnson, et par M. A. Diop, Directeur exécutif pour le secteur de la protection sociale à l'OIT. Elle a été placée sous la présidence de Mme M. Xavier (Uruguay), Présidente du Comité de coordination des Femmes parlementaires de l'UIP. Une allocution liminaire a été prononcée par Mme N. Skalli, Ministre du développement social, de la famille et de la solidarité du Maroc, et plus de 20 exposés et études de cas ont été présentés par des experts. Les éléments marquants des exposés et du débat en plénière sont présentés dans le rapport qui suit.

Les participants à la réunion ont élu Mme Desirée Pethrus Engström, membre de la Commission du travail du Parlement suédois, à la fonction de rapporteur. On trouvera ci-après les conclusions présentées à la séance de clôture.

* * *

Au cours de ces deux journées et demie, nous avons comparé nos expériences et débattu de questions concernant les femmes et le travail. Nous avons pour objectif de définir des domaines d'action prioritaires et des initiatives et stratégies parlementaires permettant de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail.

Nous souhaitons rappeler que l'égalité des sexes est au cœur du processus de développement et constitue

une condition préalable à la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement. L'autonomisation des femmes sur le marché du travail revêt par conséquent une importance primordiale.

Nous avons tout d'abord dressé le bilan de l'évolution récente de la situation des femmes qui travaillent. Globalement, les deux dernières décennies ont été marquées par une arrivée massive des femmes sur le marché du travail, bien que l'on observe des écarts importants d'une région à l'autre. En dépit des progrès notables réalisés en matière d'éducation et d'accès des femmes à des postes de responsabilité, force est de constater que le statut des femmes sur le marché du travail n'est pas à la mesure de leurs qualifications et de leur expérience professionnelle.

Aujourd'hui encore, les femmes sont confrontées à une multitude de problèmes en matière d'accès à l'emploi. En règle générale, elles occupent des emplois de moindre qualité que ceux des hommes et sont victimes de discrimination sur leur lieu de travail. Leurs conditions de travail sont médiocres, leurs emplois instables, et elles peuvent de surcroît être victimes de mauvais traitements et d'exploitation sur leur lieu de travail. L'environnement difficile dans lequel les femmes sont amenées à travailler se traduit souvent par une dégradation de leurs conditions de vie une fois qu'elles arrivent à l'âge de la retraite.

Il n'existe aucune solution miracle permettant à la fois de résoudre l'ensemble de ces problèmes et de garantir le respect du principe de l'égalité des sexes sur le marché du travail. Il y a en revanche tout un ensemble de stratégies possibles qui sont à la mesure de la diversité des situations et des besoins des pays. Les considérations ci-dessous ne constituent en aucune manière une synthèse exhaustive des différentes situations et pratiques examinées en détail au cours du séminaire. Elles ont simplement pour objectif de mettre en lumière les principales stratégies

susceptibles de faire avancer la cause des femmes dans le monde du travail.

Premièrement, nous devons créer **un environnement respectueux de l'égalité des sexes**. Pour résoudre les problèmes que rencontrent les femmes dans le monde du travail, il faut impérativement tenir compte de la situation dans son ensemble et de la nécessité de garantir le respect des droits fondamentaux des femmes en général. Il ne pourra y avoir d'autonomisation économique des femmes tant que les inégalités entre les sexes persisteront.

Un tel environnement suppose par ailleurs des **acteurs sensibles aux droits des femmes**. Les femmes doivent être représentées dans toutes les entités publiques et privées, qu'il s'agisse des gouvernements, des parlements, des syndicats ou des entreprises. Elles doivent non seulement y être représentées en grand nombre, mais aussi y occuper des postes de décision clés. En conséquence, nous appelons l'UIP à poursuivre son action en faveur de la participation accrue des femmes à la vie parlementaire.

Deuxièmement, pour garantir et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail, il faut d'abord mettre en place un **cadre juridique** solide et efficace. L'élaboration de législations soucieuses d'équité entre les sexes est à cet égard un préalable fondamental qui relève de notre responsabilité de parlementaires. Les législations nationales doivent être compatibles avec les normes et les critères internationaux que nos pays respectifs se sont engagés à appliquer. Elles doivent aussi tenir compte des réalités nationales et répondre aux intérêts de l'ensemble des électeurs, notamment des femmes vivant en milieu rural et des femmes marginalisées.

L'élaboration de législations adaptées répondant aux préoccupations et aux besoins des femmes doit s'appuyer sur des **données** fiables, complètes et ventilées par sexe. Nous devons renforcer nos capacités nationales en matière de statistique. Nous appelons les organisations internationales comme l'OIT et l'UIP à nous communiquer des données comparatives, de sorte que l'action parlementaire puisse reposer sur des informations précises. Nous préconisons en particulier la création d'une base de données sur les législations et les pratiques optimales relatives au travail des femmes, et en particulier sur les mesures d'exécution des dites législations. Il serait également utile de disposer d'informations générales sur les cadres juridiques qu'il convient de mettre en place dans ce domaine.

Troisièmement, ces législations, bien qu'indispensables, ne suffisent pas, dans la mesure où il existe généralement un décalage entre l'égalité de droit et de fait, en d'autres termes entre la législation et son **application** effective. C'est là encore aux parlementaires qu'il incombe de supprimer ce décalage, puisqu'il est en notre pouvoir de superviser la mise en œuvre des politiques et programmes afin de nous assurer qu'ils sont conformes aux normes et objectifs que nous avons définis. Nous devons poser les questions qui dérangent et rendre les gouvernements comptables de leur action. Les budgets nationaux doivent être à la mesure des priorités énoncées dans les législations et les politiques nationales.

« Nous devons également veiller à ce que les questions relatives à l'égalité des sexes puissent faire l'objet de débats publics, et œuvrer à l'émergence d'un consensus national sur ces questions. »

Nous devons également veiller à ce que les questions relatives à l'égalité des sexes puissent faire l'objet de débats publics, et œuvrer à l'émergence d'un consensus national sur ces questions. Nous devons également nous assurer que la législation en vigueur est accessible et bien comprise de la population, en veillant notamment à ce qu'elle soit traduite en langues locales, et en organisant des campagnes de sensibilisation et d'éducation et des débats publics.

Quatrièmement, dans le contexte de la mondialisation, les **acteurs internationaux** peuvent exercer une forte influence sur les politiques nationales de développement, même s'ils ne sont pas nécessairement soumis au contrôle d'instances nationales ou n'ont pas pour priorité la défense d'intérêts nationaux. Afin d'atténuer d'éventuels effets négatifs et de promouvoir l'égalité des sexes, nous devons privilégier des processus de mondialisation intégrateurs et consultatifs. Il importe de maintenir des voies de communication ouvertes et d'établir des **alliances** entre les différents intervenants concernés, depuis le niveau local jusqu'au niveau international, ce qui suppose de renforcer notre propre participation au système multilatéral et d'en examiner le fonctionnement avec plus d'attention, afin d'encourager les

organisations internationales à s'acquitter de leur mission avec plus d'efficacité et à mieux rendre compte de leur action.

Cinquièmement, en notre qualité de parlementaires, nous devons faire en sorte que nos pays deviennent parties aux **traités internationaux** et autres instruments relatifs à l'égalité des sexes et au travail comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et les Conventions de l'OIT sur la maternité (No.183), l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine (No.100), la discrimination (No.111), les travailleurs ayant des responsabilités familiales (No.156), et la sécurité sociale (norme minimum - No.102), entre autres exemples. S'agissant des partenaires sociaux (syndicats et employeurs), qui contribuent de manière déterminante à l'amélioration de la situation des femmes dans le monde du travail, il convient également de mentionner les Conventions no. 87 et 98. Dans les pays qui sont déjà parties à ces traités internationaux, les parlementaires ont pour obligation de suivre la mise en œuvre de ces instruments à l'échelle nationale, de contrôler l'action des pouvoirs publics dans le domaine considéré et d'informer les citoyens de leurs droits. Nous devons par ailleurs vérifier à intervalles réguliers le bien-fondé des réserves que certains États parties peuvent émettre à l'égard de ces traités, et œuvrer à leur élimination progressive.

Sixièmement, pour faciliter l'accès des femmes au travail, il faut en premier lieu leur donner accès **l'éducation**, non seulement pour leur permettre de sortir de la pauvreté, mais aussi pour garantir leur autonomisation et leur sécurité économique. Cela étant, l'éducation ne peut à elle seule venir à bout de la discrimination dont les femmes sont victimes dans le monde du travail. La baisse des revenus moyens des professions qui se sont « féminisées » ces dernières années témoigne de la nécessité d'adopter d'autres mesures pour vaincre la discrimination à l'encontre des femmes et garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Le nombre de femmes occupant des emplois rémunérés dans le monde est en constante augmentation. Toutefois, dans la grande majorité des cas, les femmes sont aujourd'hui encore confinées dans des tâches économiques ou domestiques *non rémunérées*. Il convient par conséquent d'attirer l'attention à titre prioritaire sur la question de **l'emploi non rémunéré**,

et de prendre acte du fait que les femmes continuent de supporter le fardeau que constitue l'emploi non rémunéré, alors que, dans le même temps, elles représentent une proportion grandissante de la main-d'œuvre rémunérée. Nous devons réfléchir aux politiques à mettre en œuvre pour aider les femmes à accéder à des emplois rétribués, et élaborer des mécanismes permettant d'inclure dans le calcul du PIB les tâches domestiques et familiales non rémunérées.

Septièmement, l'accès des femmes à l'emploi rémunéré est très largement fonction de leur capacité à **concilier vie de famille et carrière**. Nous devons trouver des solutions de nature à encourager une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre l'État et les ménages, de même qu'entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les droits à congé de maternité et à congé parental, les modalités de prise en charge des enfants, la protection maternelle et les investissements dans les infrastructures et services. La mise en œuvre de ces politiques pourrait donner lieu à des actions de sensibilisation et d'éducation visant à faire évoluer les mentalités.

En notre qualité de parlementaires, nous avons aussi pour responsabilité de porter une attention particulière à notre propre environnement de travail et au fonctionnement des instances parlementaires, de manière à faciliter la participation des femmes. Les parlements doivent être plus sensibles aux besoins des femmes, disposer d'installations adaptées et offrir aux femmes parlementaires et agents parlementaires des conditions de travail suffisamment souples pour qu'elles parviennent à concilier vie de famille et obligations professionnelles. Il pourrait s'agir, entre autres, de mettre à leur disposition certains services, notamment des crèches, ou de limiter la durée des séances parlementaires, et en particulier des séances de nuit.

Les politiques relatives à la durée du travail doivent aussi être réexaminées. L'émergence de **nouveaux types de contrats de travail** visant à privilégier la flexibilité du travail (temps partiel, emploi temporaire, activité indépendante) peut contribuer à renforcer la présence des femmes sur le marché du travail. Toutefois, compte tenu du caractère précaire de nombre de ces emplois, les contrats de travail correspondants doivent être assortis de conditions de travail équivalentes à celles dont bénéficient les travailleurs à plein temps, en particulier en matière de salaires, de couverture sociale et de retraite. Par

ailleurs, les horaires de travail prolongés réduisent d'autant le temps consacré à la vie de famille. Il faut donc veiller à limiter les horaires de travail excessivement longs et le recours aux heures supplémentaires, dans l'intérêt de tous les travailleurs.

Huitièmement, pour que les femmes puissent **entreprendre** et créer leurs propres entreprises, plusieurs obstacles doivent être éliminés, et en particulier les difficultés d'accès au crédit, aux financements et aux marchés, de même qu'à une éducation et à une formation adaptées ; les politiques macroéconomiques qui ne tiennent pas compte des disparités entre les sexes et des besoins particuliers des femmes ; la lourdeur des procédures administratives ; les obstacles d'ordre culturel auxquels les femmes se heurtent pour se faire accepter et reconnaître en temps de chefs d'entreprise ; et les restrictions sociales à l'origine des difficultés qu'elles rencontrent pour concilier vie publique et privée.

« Il convient aussi de porter une attention particulière aux personnes âgées et aux personnes travaillant dans le secteur informel, qui risquent fort d'être les laissés-pour-compte des politiques de protection sociale. »

Pour aider et encourager les femmes à **entreprendre**, nous devons mettre en œuvre des mesures ciblées : discrimination positive, programmes visant à combattre les inégalités entre les hommes et les femmes en matière d'accès aux ressources, dispositifs d'aide et de soutien à la gestion d'entreprise, mécanismes de microcrédit, programmes de formation axés notamment sur les technologies de l'information et de la communication (TIC), entre autres exemples. Il faut également s'employer à encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes, ce qui suppose de créer un cadre législatif adapté, assorti, le cas échéant, d'abattements fiscaux en faveur des entreprises dirigées par des femmes, de mesures visant à inclure des clauses antidiscriminatoires dans tous les textes du droit des affaires et de mécanismes de suivi.

Neuvièmement, l'accès à la **protection sociale** est un problème persistant. Il existe des régimes de protection sociale très divers, mais il importe de rappeler que certains d'entre eux peuvent être discrimi-

minatoires à l'égard des femmes, et que les hommes et les femmes n'en tirent pas toujours les mêmes avantages. Ainsi, les régimes sociaux fondés sur le principe des annuités de cotisation peuvent être défavorables aux femmes qui ont consacré une part importante de leurs années de travail à leurs enfants et à des activités sociales non rémunérées, ou qui n'ont travaillé qu'à temps partiel. De même, les systèmes de santé dans lesquels les services dispensés dans les établissements de soins publics sont payants peuvent conduire à l'exclusion des plus démunis. Il convient aussi de porter une attention particulière aux personnes âgées et aux personnes travaillant dans le secteur informel, qui risquent fort d'être les laissés-pour-compte des politiques de protection sociale.

Dixièmement, la Convention CEDAW est un instrument efficace de lutte contre les discriminations dont sont victimes les femmes sur leur lieu de travail. Elle définit le cadre dans lequel doit s'inscrire l'action parlementaire visant à recenser et à examiner périodiquement les aspects discriminatoires des législations, politiques et pratiques existantes, y compris dans le monde du travail. L'établissement des rapports destinés au Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes offre l'occasion de dresser à intervalles réguliers un bilan de la situation ; les parlements doivent être étroitement associés à ce processus, et en particulier au suivi des recommandations du Comité. Pour venir à bout de la discrimination à l'encontre des femmes, il faut en priorité réviser les lois en vigueur, afin d'en éliminer toutes les dispositions discriminatoires. À cet égard, nous souhaitons insister tout particulièrement sur la nécessité d'abroger les législations qui limitent ou remettent en question le statut juridique des femmes.

La lutte contre les discriminations suppose par ailleurs de promouvoir des valeurs d'égalité et de tolérance, d'informer et de sensibiliser le public. L'éducation revêt en la matière une importance primordiale, et passe d'abord par la famille. L'éducation en matière de droits de l'homme et d'égalité des sexes doit aussi être intégrée aux programmes scolaires.

Onzièmement, la protection des femmes sur leur lieu de travail est une question préoccupante, compte tenu notamment des risques de sévices sexuels, de harcèlement et d'exploitation auxquels elles sont exposées. Des mesures et des législations visant à criminaliser ces pratiques doivent être adoptées. Il convient à cet égard d'engager une approche intégrée couvrant

l'ensemble des domaines d'activité professionnelle. La discrimination à l'encontre des femmes au sein des services de police, de l'armée et dans les établissements pénitentiaires a fait l'objet d'une attention particulière. Le Comité de la CEDAW a été invité à examiner cette question et à établir un rapport.

Douzièmement, la situation des femmes ne s'améliorera que si tous acteurs concernés déploient des efforts conjoints pour faire de l'égalité entre les hommes et les femmes une réalité. L'engagement politique des pouvoirs publics, la mise en place de cadres réglementaires solides, l'élaboration de politiques publiques ciblées, la création de partenariats, notamment avec les syndicats et les employeurs, et l'organisation de campagnes de sensibilisation sont autant de conditions indispensables au succès de ces efforts.

Pour assurer le suivi du séminaire et de ses recommandations, nous devons prendre des mesures concrètes dès notre retour dans nos pays respectifs. Il nous faudra notamment diffuser les conclusions de la conférence auprès de nos collègues parlementaires et les porter à l'attention des commissions spécialisées. Nous devons également saisir toutes les occasions qui se présentent (et notamment les manifestations organisées dans le cadre de la Journée internationale et des Journées régionales et nationales des femmes) pour attirer l'attention sur certaines des questions que nous avons examinées, sensibiliser l'opinion, ouvrir le débat et encourager les initiatives en faveur de l'égalité des sexes.

Il importe par ailleurs que les participants à ce séminaire se regroupent au sein d'un réseau qui leur permettra de continuer à s'entraider, d'échanger leurs expériences, de suivre l'évolution de la situation et de mesurer les progrès accomplis. La mise en place de réseaux avec d'autres partenaires œuvrant en faveur de l'égalité des sexes revêt également une importance majeure. Ces réseaux peuvent fonctionner par le biais de forums électroniques comme iKNOW politics (www.iKNOWpolitics.org), créé par IDEA, l'UIP, le National Democratic Institute (NDI), le PNUD et UNIFEM.

L'UIP et l'OIT doivent assurer la diffusion des conclusions du séminaire. L'UIP est priée de les diffuser auprès de l'ensemble des parlements membres et de les présenter à sa prochaine Assemblée, qui doit se tenir au Cap (Afrique du Sud) en avril 2008. Un rapport contenant les exposés présentés lors de ce séminaire et résumant les temps forts de nos débats doit également être préparé. Le Comité de coordination des femmes parlementaires de l'UIP est invité à débattre des modalités à mettre en œuvre pour assurer le suivi des recommandations du séminaire, des initiatives mises en œuvre et des progrès réalisés.

Enfin, nous appelons à l'organisation, l'année prochaine, d'une conférence des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes. Nous suggérons qu'une séance consacrée au suivi de notre séminaire sur *Les femmes et le travail* soit inscrite au programme de cette conférence. ■

Paroles de bienvenue

M. Assane Diop

Directeur exécutif, Protection sociale,
Organisation internationale du Travail

Au nom du Directeur général de l'OIT, Juan Somavía, j'ai le plaisir et l'honneur de vous souhaiter la bienvenue à l'OIT et au Séminaire UIP/OIT sur *Les femmes et le travail*.

L'une des évolutions les plus marquantes des deux dernières décennies a été l'entrée massive des femmes dans la population active, même s'il y a des écarts non négligeables entre les régions. La présence des femmes aux postes de décision a également progressé, mais les femmes restent une minorité partout. Jamais les femmes n'ont été aussi instruites qu'aujourd'hui. Pourtant, leur situation sur le marché du travail n'est pas en rapport avec leurs parcours scolaires et leur expérience professionnelle. Cela se traduit par un gaspillage de ressources humaines, cela compromet la croissance économique et cela est injuste. Cette situation reflète certains échecs des politiques publiques.

Le principal problème que rencontrent les femmes dans la plupart des sociétés contemporaines n'est pas tant celui de l'accès au marché du travail, mais plutôt le problème de la mauvaise qualité des emplois auxquels elles accèdent. Ce phénomène est lié en partie à des évolutions dans les modes de travail engendrées par la mondialisation et l'intensification de la concurrence. Il affecte les hommes et les femmes mais ces dernières sont plus touchées, et la discrimination au travail est l'un des facteurs expliquant l'incidence plus élevée d'emplois de mauvaise qualité chez les femmes.

Les emplois de mauvaise qualité compromettent les chances des femmes d'améliorer leurs compétences et leurs perspectives de carrière, et ont une incidence négative sur leurs revenus pendant et après la vie active. Les emplois de mauvaise qualité sont souvent synonymes d'insécurité d'emploi, de conditions de travail médiocres, d'absence d'expression et de représentation et de vulnérabilité à la violence et à l'explo-

tation. L'insécurité économique des femmes aggravée par l'insuffisance des solutions en matière de garde d'enfants ou de soins aux personnes âgées à charge, se traduit par la détresse de certaines familles et une grande vulnérabilité à la pauvreté. Trop de femmes continuent de mourir inutilement durant leur grossesse ou en couches à cause de la dégradation des conditions de travail ou de l'absence de protection maternelle.

En travaillant à l'amélioration de la situation des femmes dans le monde du travail, on œuvre en faveur d'une mondialisation équitable pour les hommes et les femmes, tout en luttant contre la discrimination entre les sexes au travail et dans d'autres domaines de la vie sociale.

« Un engagement politique, des réglementations rigoureuses, des politiques publiques bien ciblées, des partenariats tripartites et une société civile dynamique sont autant d'ingrédients importants pour la réussite. »

Il n'y a pas d'approche simple ou prédéterminée mais les expériences ici et là dans le monde montrent que, si certaines conditions sont remplies, le changement est non seulement souhaitable, mais également possible. Un engagement politique, des réglementations rigoureuses, des politiques publiques bien ciblées, des partenariats tripartites et une société civile dynamique sont autant d'ingrédients importants pour la réussite.

Le thème dont vous allez débattre dans les prochains jours - les femmes, le travail et l'égalité entre les sexes - est au cœur de l'agenda pour le travail

décent de l'OIT, qui est devenu un objectif mondial crucial pour atteindre les objectifs de développement décidés au plan international, dont les Objectifs du Millénaire pour le développement. L'égalité des sexes est à la fois un objectif de développement en soi et un moyen de parvenir au travail décent.

Ce séminaire est une nouvelle manifestation des liens solides de coopération que nos deux organisations ont forgés ces dernières années. C'est avec une grande satisfaction que nous pouvons dire aujourd'hui que l'Union interparlementaire et l'OIT sont progressivement passées d'une coopération sur des dossiers ad hoc à une approche plus stratégique de partenariat à long terme dans l'intérêt mutuel des deux institutions.

L'UIP et l'OIT, et leurs mandants, constituent une formidable alliance qui peut apporter un plus en vue d'assurer une mondialisation juste à travers un travail décent. L'UIP apporte son expertise politique et technique considérable et un large réseau de parlementaires à travers le monde. Les parlements adoptent les lois, ratifient les conventions internationales, approuvent les budgets, définissent et supervisent les politiques nationales et, surtout, sont ancrés dans les réalités et les préoccupations quotidiennes des citoyens.

Le plus grand atout de l'OIT réside dans sa composition tripartite : les gouvernements, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs créent un lien direct avec les réalités, les enjeux et les défis du monde du travail. Les autres atouts de l'OIT sont ses vastes connaissances sur les questions d'emploi et de protection sociale, et sa fonction normative.

Les recommandations contenues dans le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation ont donné l'impulsion nécessaire à une approche plus stratégique de la coopération entre l'UIP et l'OIT. On y souligne le rôle clé que les parlements peuvent jouer pour donner une cohérence plus grande aux politiques économiques et sociales, autour de la notion de travail décent. Dans ce rapport, on invite les parlements et les parlementaires à renforcer progressivement leur supervision du système multilatéral en vue d'atteindre de meilleures performances et plus de transparence de la part des organisations internationales, tant dans la définition des priorités mondiales que de l'évaluation des résultats. On y souligne combien il importe de faire du travail décent un objectif mondial pour une mondialisation équitable. Cet objectif a été adopté ces dernières années par diverses institutions nationales, régionales (approuvé au Sommet des dirigeants afri-

cains tenu au Burkina Faso en 2004 et sur le continent américain en Argentine en 2005) et mondiales, y compris le débat de haut niveau du Conseil économique et social qui, en juillet 2006, a fait entrer la notion de travail décent dans le système onusien.

En octobre 2006, l'OIT et l'UIP ont convenu d'entreprendre un programme de travail conjoint pluriannuel visant à mobiliser les parlements autour de l'Agenda pour le travail décent. Ce programme vise à aider les parlements à forger un consensus national autour des principaux aspects de l'Agenda pour le travail décent : assurer le respect des droits fondamentaux au travail, promouvoir l'emploi productif, promouvoir la sécurité, la santé et l'équité au travail ainsi que la protection sociale pour tous, et renforcer le dialogue social. Autre objectif important de ce programme de travail conjoint : promouvoir la cohérence et la transparence des politiques publiques à l'échelle mondiale.

« Ces réunions non seulement encouragent la création de réseaux, d'alliances et la comparaison des expériences entre parlementaires de différents pays mais, en outre, elles contribuent à soumettre les préoccupations et les attentes des travailleurs, des employeurs et des autres acteurs à l'attention des parlementaires, et inversement. »

Autre occasion de renforcer encore la coopération entre l'UIP et l'OIT : la réunion parlementaire tenue à l'occasion du Forum de l'OIT sur le travail décent pour une mondialisation équitable qui a eu lieu à Lisbonne du 31 octobre au 2 novembre 2007. La décision de créer un groupe consultatif parlementaire de 15 membres sur l'emploi et le travail décent en a été l'un des résultats importants. Parmi les autres engagements pris, on citera l'élaboration d'outils spécifiques et l'organisation de réunions d'échange d'informations et de comparaison des expériences entre parlementaires au niveau régional et mondial.

Il ya plusieurs domaines possibles de dialogue et de travail commun. Permettez-moi de vous donner quelques exemples de la manière dont l'OIT peut coopérer dans cet effort.

Je citerai d'abord le jeu d'outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), mis au point par l'OIT en collaboration étroite avec d'autres organismes membres du CCS afin d'aider les organismes et organisations à mesurer l'« empreinte travail décent » de leur action. Ce jeu d'outils est un moyen très pratique et simple d'aider les organisations internationales, les gouvernements et les parlementaires à évaluer la manière dont ils contribuent au travail décent. En connectant entre eux les différents domaines de l'action politique autour du concept de travail décent, ces outils proposent une méthodologie pour penser et agir de manière intégrée. Ils permettent également d'aborder les politiques sociales et économiques dans une perspective de genre car la notion de genre y est pleinement intégrée, ce qui contribue à l'égalité des sexes. Le système international est en train d'adopter ces outils et les pays leur emboîtent le pas. L'OIT est prête à travailler avec vous à l'adaptation de ces outils à vos besoins et à tous les cas particuliers.

Deuxièmement, les réunions mondiales qui mettent l'accent sur des thèmes clés, telles que la réunion

d'aujourd'hui, et qui réunissent des travailleurs, des employeurs, des parlementaires, des universitaires et des praticiens du développement sont un autre moyen utile de promouvoir le travail décent au niveau national et mondial. Ces réunions non seulement encouragent la création de réseaux, d'alliances et la comparaison des expériences entre parlementaires de différents pays mais, en outre, elles contribuent à soumettre les préoccupations et les attentes des travailleurs, des employeurs et des autres acteurs à l'attention des parlementaires, et inversement. Cela est crucial pour la conception de politiques équilibrées, au niveau tant national que mondial.

Ce séminaire sera - nous l'espérons - un espace de discussion permettant de mieux comprendre l'impact de la mondialisation sur l'emploi et sur la situation économique des femmes, d'en apprendre davantage sur les initiatives visant à relever ces défis et de puiser une inspiration pour de nouvelles initiatives. Vous donnez espoir à des millions de femmes dans le monde.

Vous pouvez apporter des changements positifs à leur vie et à leurs conditions de travail. Je souhaite un franc succès à vos délibérations. ■

Discours d'honneur

Les femmes et le travail : évolutions et défis majeurs

Mme Nouzha Skalli

Ministre du développement social,
de la famille et de la solidarité, Maroc

Je suis très heureuse d'ouvrir le Séminaire à l'intention des présidents et des membres d'instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes, et des présidents et membres d'autres commissions qui traitent des questions du travail. Cette question m'est très chère et je me réjouis de vous faire part de l'expérience du Maroc.

Des réformes majeures ont eu lieu au Maroc, comme la réforme du Code de la famille, qui pour la première fois a consacré dans la loi le principe de l'égalité et du partage des responsabilités entre les hommes et les femmes, et la réforme du Code de la nationalité, qui donne aux femmes le droit de transmettre automatiquement leur nationalité à leurs enfants, même s'ils sont nés d'un père étranger. Le budget répond aujourd'hui aux besoins des femmes et des hommes, et constitue un instrument important pour l'égalité en matière de droits socio-économiques au Maroc.

En outre, sa Majesté Mohammed VI, Roi du Maroc, a récemment nommé sept femmes au nouveau gouvernement, soit plus de 20 pour cent du gouvernement, aux postes stratégiquement importants de la santé; du développement social; de la famille et de la solidarité; de la jeunesse et des sports; de la culture; de l'énergie, des mines, de l'eau et de l'environnement; de l'éducation et des affaires étrangères. C'est là une étape très importante pour le Maroc, qui montre une détermination politique claire au plus haut niveau pour émanciper les femmes, car nous sommes convaincus que renforcer la capacité des femmes est un outil vital pour assurer la justice sociale, l'égalité et le développement, auxquels nous voulons tous parvenir.

Je voudrais souligner le rôle des parlementaires dans la promotion de l'égalité, dans le monde du travail et dans la société en général dans nos pays. Quels sont les principaux enjeux pour les femmes

qui travaillent ? Les femmes ont toujours travaillé. Nous parlons ici du renforcement de la participation des femmes au monde du travail rémunéré, mais nous devons être conscients du fait que les femmes ont toujours assumé la majorité des tâches dans notre pays, et il est très important de le reconnaître aujourd'hui.

Le travail rémunéré est d'une importance majeure pour les femmes, car il leur apporte l'indépendance financière, les fait sortir de leur domicile et leur permet de sortir de la division traditionnelle du travail entre hommes et femmes. Le transfert des relations hommes-femmes dans la sphère publique est très important, car il rend la discrimination beaucoup plus difficile à dissimuler, et c'est un facteur essentiel de la lutte contre la pauvreté et de la promotion du développement. Le travail rémunéré en dehors du domicile donne plus de droits aux femmes, renforce leur statut et leur donne une présence très importante dans le monde du travail, ce qui constitue un facteur essentiel de leur émancipation.

Dans le monde entier, la présence des femmes sur le marché du travail augmente. Une proportion de plus en plus importante de la main d'œuvre est composée de femmes: les femmes représentent 56 pour cent de la main d'œuvre mondiale. Ce chiffre atteint 71 pour cent en Amérique du Nord, mais seulement 32 pour cent au Moyen Orient et en Afrique du Nord. On constate donc des inégalités dans le monde. Dans la région du Moyen Orient et de l'Afrique du Nord, le travail des femmes est accepté, mais il n'est pas pris en compte dans les chiffres sur la main d'œuvre. Les études menées en 2000 montrent que malgré la proportion croissante de femmes qui travaillent, la perception de leur rôle reste obscurcie par les valeurs traditionnelles. Les gens pensent que les femmes doivent avant tout s'occuper de leur foyer avant d'aller travailler. Par conséquent, tout renforcement de la participation des femmes à la vie active

s'accompagne d'un renforcement de leur situation générale. Un certain nombre de progrès réalisés au niveau international reconnaissent la participation des femmes comme un droit fondamental majeur. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1995 adoptée lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing et ses mécanismes de suivi, l'ensemble des traités et les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) sont tous des instruments fondamentaux qui peuvent être utilisés pour renforcer le rôle des femmes, leur participation au monde du travail et les valeurs d'égalité.

Cependant, on constate une recrudescence de la violence envers les femmes: celles-ci sont victimes de viols, de violence familiale et de harcèlement sexuel au travail, et malheureusement, le rôle des femmes dans les instances de prise de décision reste très limité. La base de données de l'Union interparlementaire (UIP) appelle régulièrement l'attention sur les progrès que font les femmes dans le monde en termes de représentation au Parlement. Cette base de données est un outil essentiel pour les militants qui luttent pour les droits des femmes, car elle contribue à sensibiliser les populations et à convaincre chacun de l'importance de renforcer le rôle des femmes au Parlement. Il nous faut davantage de bases de données et d'informations pour faire mieux connaître la question de la représentation des femmes dans les administrations locales. C'est là un défi que l'UIP et d'autres instances qui travaillent dans ce domaine devraient tenter de relever.

Ces dix dernières années, le taux de participation des femmes au monde du travail a cessé d'augmenter, et dans certains cas on a constaté des régressions. Le chômage touche davantage les femmes que les hommes, par conséquent le taux de chômage est bien plus élevé chez les femmes, au Maroc et dans le monde en général.

Les femmes continuent à souffrir de discriminations en termes de salaires et de promotion. Il y a un large écart de salaire entre les hommes et les femmes. Les jeunes femmes ont aujourd'hui davantage accès à l'éducation, mais malheureusement elles ne bénéficient généralement pas autant de promotions que les hommes. Les femmes ont moins de perspectives en termes d'emploi rémunéré, et travaillent souvent dans les secteurs informels de l'économie, où elles ne bénéficient pas des prestations de sécurité sociale. Dans le monde, plus de 60 pour cent des personnes

qui travaillent dans des entreprises familiales sans être rémunérées sont des femmes. Les femmes au foyer ou celles qui travaillent à la maison effectuent des tâches non rémunérées qui n'apparaissent pas dans les statistiques nationales en termes de production.

« Les femmes ont moins de perspectives en termes d'emploi rémunéré, et travaillent souvent dans les secteurs informels de l'économie, où elles ne bénéficient pas des prestations de sécurité sociale. »

S'agissant des positions politiques élevées, seulement 28 pour cent des ces positions sont occupées par des femmes dans le monde. Il y a des différences majeures entre l'Amérique du Nord et l'Union européenne, et d'autres régions du monde. Les femmes restent dans une position très difficile en termes d'accès à l'emploi, et elles se retrouvent souvent dans des emplois précaires et mal payés.

Les syndicats sont un élément essentiel pour protéger la stabilité au travail et défendre les droits des travailleurs. Cependant, très souvent, on n'y trouve pas suffisamment de femmes. Le rôle des femmes est très limité dans les syndicats, bien que leur nombre augmente dans le monde du travail. Plus on s'élève dans la prise de décision, moins on trouve de femmes. Il n'est donc peut-être pas surprenant que les stratégies des syndicats examinent rarement les questions qui concernent particulièrement les femmes.

La lutte contre la discrimination est très étendue: la majorité des 180 membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont ratifié les conventions fondamentales contre la discrimination, qui obligent les Etats à élaborer des politiques pour la combattre. Certains pays ont fait des progrès considérables dans la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité, mais un certain nombre d'obstacles demeurent et les progrès restent lents. Les modifications et les réformes juridiques sont souvent insuffisantes, et les femmes n'en bénéficient pas toujours. Les femmes continuent à assumer d'autres tâches non rémunérées comme les tâches domestiques. L'écart entre les sexes reste très large en termes de salaires, et cet écart exige des politiques comportant à la fois des éléments de lutte contre la discrimination et des mesures pour

améliorer la relation entre le travail et les responsabilités familiales. La lutte contre la discrimination au travail a des incidences majeures car le travail est un élément essentiel pour promouvoir l'égalité et le développement, et il contribue à venir à bout des stéréotypes et à promouvoir une culture d'égalité et de justice. Une meilleure instruction et de meilleures formations pour les femmes seraient également utiles.

Les parlementaires légifèrent avec les gouvernements, et jouent aussi un rôle de contrôle par l'intermédiaire des commissions et des rapports. Les parlementaires passent au crible l'action du gouvernement, et il est très important qu'ils s'y emploient de manière efficace, notamment en ce qui concerne les domaines de l'égalité. Par exemple, lorsqu'un ministre participe à une commission avec une équipe composée uniquement d'hommes, il faut demander des comptes au sujet de cet état de fait. Ces questions sont importantes, car elles peuvent conduire les ministres à poser des questions importantes et à se demander pourquoi les femmes ne jouent pas un rôle plus important dans les affaires publiques.

« Les exemples de discrimination sont nombreux en termes d'accès à l'emploi, de conditions de travail, d'illettrisme, qui touche principalement les femmes, notamment dans les zones rurales, de mortalité maternelle, qui à nouveau touche les zones rurales plus que les zones urbaines, et d'accès à l'éducation. »

Les parlementaires traitent aussi les réclamations, adoptent les budgets et les comptes, et ratifient les traités. Nous devons encourager les gouvernements à ratifier les traités internationaux et faire en sorte qu'ils les mettent en œuvre. Il est très important, par exemple, que les parlementaires gardent à l'esprit qu'il est nécessaire de suivre la mise en œuvre des ODM, notamment l'Objectif 3 qui concerne le renforcement du rôle des femmes.

Les parlementaires doivent assurer l'égalité au parlement. Ils ont une responsabilité majeure dans la promotion de la justice sociale, de l'emploi et de l'égalité des chances, et dans la lutte contre la discrimination. Les politiques publiques doivent garantir

à tous les membres de la société l'égalité d'accès aux affaires publiques, conformément à leurs besoins précis. Les politiques publiques doivent être soutenues par le budget de l'Etat qui, naturellement, est toujours examiné et approuvé par les parlements, et le budget doit refléter les besoins de l'ensemble des contribuables, ainsi que les besoins économiques et sociaux fondamentaux du pays, ses priorités budgétaires et les politiques et stratégies fondamentales de l'Etat.

On trouve des disparités majeures entre les régions rurales et urbaines dans la manière dont elles bénéficient des politiques publiques. Les statistiques par pays montrent que les communautés rurales sont souvent laissées pour compte. On constate également un déséquilibre majeur entre hommes et femmes. Les exemples de discrimination sont nombreux en termes d'accès à l'emploi, de conditions de travail, d'illettrisme, qui touche principalement les femmes, notamment dans les zones rurales, de mortalité maternelle, qui à nouveau touche les zones rurales plus que les zones urbaines, et d'accès à l'éducation. Le problème est aussi celui de la féminisation de la pauvreté : les femmes ont bien plus de risques d'être pauvres que les hommes. Tous ces déséquilibres sont le résultat de politiques et de programmes qui ne parviennent pas à prendre en compte les considérations de parité. Le fait de rendre les budgets plus sensibles à l'équité entre hommes et femmes est donc très important.

Le genre a une influence sur le développement. Les femmes n'ont pas le même accès aux ressources et au pouvoir que les hommes. Il y a une différence majeure entre les besoins des femmes et ceux des hommes en ce qui concerne les rôles et les responsabilités, et cette situation est un obstacle au développement car elle limite les perspectives de la moitié de la population. Certains pays comme la France, l'Irlande, le Mali, le Maroc, le Royaume-Uni et le Sénégal ont adopté une nouvelle démarche tenant compte des spécificités des deux sexes, qui répond aux besoins des hommes et des femmes. Cette nouvelle démarche est un outil très important pour améliorer l'égalité.

Les réformes budgétaires au Maroc ont été fondées sur une nouvelle démarche orientée sur les résultats, qui améliore aussi le partenariat avec la société civile. Le budget est élaboré selon les accords entre le gouvernement et les administrations locales. Un principe de globalisation des crédits instaure une plus grande souplesse dans les décisions sur le budget et contri-

bue à évaluer le véritable effet des politiques sur les hommes et les femmes. Ces réformes budgétaires sont importantes pour introduire une perspective de genre et ont pour objectif principal l'égalité entre hommes et femmes. Il va de soi que le partenariat avec la société civile doit aussi être institutionnalisé. Cette démarche est caractérisée par l'ouverture et tient compte du rôle de la société civile. La société civile est particulièrement active dans de nombreux domaines, et cela contribue à compenser la faible représentation des femmes dans les administrations locales. Un rapport sur les questions de genre a été publié par le Ministère des finances au Maroc. Ce rapport analyse l'effet de diverses politiques sur les hommes et les femmes, notamment dans des domaines fondamentaux comme l'éducation, la santé, l'agriculture et la finance. Un excellent guide à l'intention des parlementaires est édité par le Ministère des finances avec le soutien du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM).

Les réformes budgétaires devraient avoir pour effet d'accroître l'efficacité des politiques publiques et de surmonter les lacunes des politiques de développement humain. Les parlementaires ont été appelés à prendre des mesures contre les inégalités en fixant des priorités budgétaires, mais un certain nombre d'obstacles demeurent, et le faible niveau de représentation des femmes dans les instances locales, régionales et nationales n'est pas le moindre d'entre eux. Au niveau mondial, seulement 17 pour cent des parlementaires sont des femmes, malgré les efforts consentis par un certain nombre de pays. Les femmes sont aussi absentes des instances de prise de décision dans les parlements du monde. Les femmes parlementaires sont majoritaires dans de nombreuses instances sociales, mais il est extrêmement rare de les trouver dans les instances financières, or le fait d'être membre de ces instances leur permettrait d'avoir une influence sur le budget. Il est également nécessaire de créer des réseaux de femmes parlementaires aux niveaux national, régional et international pour accroître leur influence. L'UIP joue un rôle important dans la coordination des réseaux de femmes parlementaires dans le monde.

J'ai plusieurs idées pour accroître l'influence des femmes parlementaires. Il est important de rassembler des données liées aux sexes dans tous les secteurs, car souvent on ne dispose pas de ces données, ce qui fait qu'il est très difficile d'évaluer la véritable ampleur

de la discrimination envers les femmes. Il faudrait créer un comité stratégique pour étudier les politiques publiques en faisant participer les membres du gouvernement, la société civile et les parlementaires. Il faut adopter une démarche ouverte à toutes les parties prenantes pour définir et distinguer les besoins des femmes et des hommes issus de milieux sociaux différents. Les pouvoirs publics doivent être encouragés à consulter tous les acteurs tout au long du processus budgétaire. Il faudrait aussi apporter un soutien logistique au renforcement des capacités des parlementaires. Il faut élaborer des stratégies pour améliorer l'image des parlementaires. Par exemple, les pays qui n'organisent pas de débats publics doivent remédier à cette lacune, car les débats publics constituent un bon moyen d'assurer que les revendications des femmes sont entendues et que la société civile est consultée. Des partenariats doivent aussi être mis en place avec les ONG et les médias.

La formation et la sensibilisation en matière d'égalité entre hommes et femmes dans le budget sont très importantes. Il faudrait que davantage d'hommes et de femmes traitent ce problème au niveau local. Il convient de mener des actions de sensibilisation dans divers secteurs: la société civile, les médias et les universités. Des stratégies doivent être élaborées pour renforcer le rôle des femmes dans les parlements, et en particulier dans les instances de prise de décision. Les réseaux de femmes parlementaires doivent être renforcés, et nous devons renforcer leurs idées et leurs stratégies. Les femmes parlementaires doivent être encouragées à élaborer des stratégies communes au parlement. Il faut faire naître une nouvelle culture fondée sur les synergies et la solidarité. Les échanges d'expériences et de bonnes pratiques comme celle-ci sont extrêmement importants au niveau international.

Pour conclure, nous devons rester convaincus que la participation politique et économique des femmes et l'égalité entre les sexes sont fondamentales pour le développement. Les progrès des femmes sont source de progrès pour tous, et d'autant plus dans le contexte des défis posés par la mondialisation, qui accélèrent les processus. Nous devons donc évoluer le plus rapidement possible. Nous, femmes et hommes parlementaires, devons mettre en commun nos énergies et nos compétences. Ensemble, nous pouvons espérer voir des progrès dans la manière dont notre monde est dirigé afin qu'il soit plus juste, plus pacifique, plus démocratique, plus égalitaire et plus humain. ■



**LES MUTATIONS DU TRAVAIL
DANS LE CONTEXTE MONDIAL**

1

Vue d'ensemble et débat

Durant la première séance, on a débattu des évolutions de la participation des femmes et des hommes au marché du travail, et des incidences que ces évolutions ont sur l'égalité entre les sexes aujourd'hui dans le monde. La discussion a porté sur les effets de la mondialisation, des flux migratoires et des changements démographiques, et sur les répercussions de ces phénomènes sur les enjeux sociaux et culturels.

Durant la première partie de la séance, les intervenantes étaient Mme Barrientos, de l'« Institute for Development Policy and Management » de l'Université de Manchester, et Mme Al Tenaiji, membre du Conseil national fédéral des Emirats arabes unis. Mme Barrientos a décrit les effets des réseaux mondiaux de production sur la féminisation de la main-d'œuvre dans une économie mondialisée; elle a évoqué certaines des difficultés qu'affrontent les femmes qui travaillent dans la production à travers le monde, et elle a traité en détail du rôle de certains acteurs clés dans la promotion des droits des femmes. Mme Al Tenaiji a focalisé le débat sur la situation des femmes vivant et travaillant dans les pays du Golfe. Elle a privilégié cinq questions essentielles : 1) les problèmes rencontrés par les femmes sur le marché du travail, 2) la capacité des femmes dans les pays du Golfe à affronter le présent et l'avenir, 3) les avantages que retirent les femmes de l'accès au marché du travail, 4) le respect des normes qu'impose un développement humain durable, et 5) la conceptualisation et la mise en œuvre de l'émancipation des femmes dans les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG).

Les intervenants durant la deuxième partie de la séance étaient M. Messenger, chargé de recherche principal au service Conditions de travail et Emploi de l'Organisation internationale du Travail (OIT), et la sénatrice Carstairs, du Canada. M. Messenger a présenté en détail les dernières tendances et évolutions observées dans la main-d'œuvre mondiale, a

évoqué l'effet de ces tendances sur la situation des femmes et a proposé des politiques de lutte contre les inégalités. La sénatrice Carstairs s'est servi de l'exemple du Canada pour analyser les multiples difficultés auxquelles les femmes se heurtent lorsqu'elles tentent d'accéder au marché du travail, ou d'y ré-entrer après s'être mises en congé pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales.

Dans ces présentations, on a indiqué qu'il y avait eu ces dernières années une mutation perceptible dans la production mondiale. Mme Barrientos a expliqué qu'en raison principalement de certaines **dynamiques mondiales** telles que la libéralisation économique et l'évolution des technologies de l'information, le commerce extérieur qui, traditionnellement, se déployait sur des marchés éloignés et était dominé par les forces du marché, était désormais de plus en plus coordonné par de grandes entreprises. Cela avait eu des effets tant positifs que négatifs sur l'émancipation économique des femmes dans le monde entier, qu'elles soient ou non intégrées au marché mondial des exportations. Traditionnellement, les femmes étaient intégrées dans l'économie mondiale en tant que productrices, travaillant principalement dans l'agriculture et le textile. La marchandisation du travail, y compris du travail de reproduction, qui a accompagné la mondialisation ces dernières années, a aidé les femmes à s'intégrer en tant que consommatrices. La généralisation de l'emploi des femmes dans les réseaux de production mondiaux a eu un effet sensible sur la production de biens. Selon Mme Barrientos :

La présence de femmes peut modifier la dynamique et influencer sur les tendances. La mondialisation est une question de genre : mondialisation et femmes sont synonymes. L'emploi des femmes dans les systèmes de production n'est donc pas un effet marginal de la mondialisation - il en est une dimension essentielle.

En tant que salariées, les femmes sont socialement enracinées dans une économie de différenciation hommes/femmes où elles sont employées comme main-d'œuvre de plus en plus mobile, peu coûteuse et précarisée.

Mme Al Tenaiji a décrit certains des **avantages** qu'une intégration accrue a eus pour les femmes dans les Etats du Golfe. Avoir un salaire a permis à certaines femmes de devenir plus indépendantes financièrement, et de se forger respect de soi et confiance en soi. Ce sont des acquis précieux pour les femmes qui vivent dans des cultures fortement patriarcales. Mais il y a sans doute plus important encore : l'accès au marché du travail permet aux femmes de s'émanciper politiquement. Mme Al Tenaiji a déclaré :

Il existe une forte corrélation entre le travail des femmes, le renforcement des processus d'émancipation politique et l'amélioration quantitative et qualitative du niveau de représentation des femmes aux principaux postes de décision dans les Etats du Golfe.

Mme Barrientos a fait observer que si l'intégration des femmes avait progressé, cela ne s'était pas fait de manière régulière et protégée. Sous l'angle du travail décent, il existe encore de **grandes inégalités** entre hommes et femmes dans les filières et dans la structure « pyramidale » des systèmes mondiaux de production. En dépit des progrès observés récemment, la main d'œuvre employée à titre régulier reste essentiellement masculine et il y a une concentration massive de femmes dans le secteur informel. Cette discrimination socialement enracinée ainsi que la précarité et l'absence de protection restent des problèmes majeurs.

La situation dans les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe illustre bien comment une discrimination socialement enracinée peut empêcher de nombreuses femmes d'entrer sur le marché du travail. Mme Al Tenaiji a insisté sur le fait que les **valeurs sociales** dominantes, telles que les « valeurs ou attitudes négatives » qui privilégient pour les femmes leurs obligations vis-à-vis de la famille plutôt que vis-à-vis d'un métier sont un obstacle bien plus redoutable pour les femmes qui tentent d'accéder au marché du travail que les aspects juridiques ou administratifs. Selon Mme Al Tenaiji, les mentalités traditionnelles sont telles qu'il est souvent difficile de s'adapter aux exigences de la mondialisation,

notamment en ce qui concerne la révolution dans les télécommunications.

La loi peut aussi faire obstacle à l'entrée des femmes sur le marché du travail. Mme Al Tenaiji a fait observer que la **mise en œuvre et l'application du droit du travail** peut encore constituer un obstacle même si la législation est conforme aux normes internationales. Il y a aussi un manque de connaissance par les femmes du droit du travail et des droits et devoirs que ce droit accorde aux femmes. L'absence d'éducation, des conditions de travail inadaptées et des procédures administratives bureaucratiques sont parmi les autres obstacles auxquels font face les femmes dans les Etats membres du CCG.

En règle générale, la **protection des salariés** est assurée par le truchement de l'employeur mais, dans une économie mondialisée où le lien employeur-employé s'est distendu, l'employeur n'assure plus la protection la plus efficace. Cela est particulièrement vrai pour les travailleurs du secteur informel qui doivent trouver de nouveaux moyens de protéger leurs droits. En réponse aux difficultés qui viennent d'être décrites, Mme Barrientos a souligné l'importance des syndicats pour la protection des travailleurs du secteur informel.

Le débat s'est déplacé ensuite sur la manière de faire entendre la voix des femmes qui travaillent afin qu'elles bénéficient de la **protection** dont elles ont besoin pour participer pleinement à l'économie mondiale. Tout d'abord, il faudrait mieux reconnaître les rôles productif et reproductif des femmes. Ensuite, il serait souhaitable que les syndicats soient mieux enracinés localement et qu'ils mettent au point des méthodes innovantes pour se rapprocher des populations les plus vulnérables. Enfin, il faudrait encourager les initiatives bénévoles, comme les campagnes de la société civile conduites par les consommateurs, afin de sensibiliser la population aux rôles que jouent les femmes dans l'économie mondiale. De même, un renforcement de la réglementation est essentiel si l'on veut renforcer les droits des travailleuses et leur garantir des conditions de travail décentes. Pour que les dynamiques mondiales qui sont à l'œuvre soient prises en compte, il faut que le renforcement de la réglementation se fasse dans un processus collaboratif de construction d'alliances fondées sur des initiatives internationales. Mme Al Tenaiji a souligné qu'une approche inclusive était nécessaire pour surmonter les obstacles auxquels se heurtent les femmes. Une telle approche aiderait les femmes à s'émanci-

per en proposant des prestations essentielles telles que l'éducation et les soins de santé, et permettrait un accès plus aisé aux ressources. Elle aurait aussi pour but de combattre les traditions, croyances et pratiques qui empêchent les femmes de progresser. Comme l'a déclaré Mme Al Tenaiji :

Par émancipation des femmes, on entend le processus qui leur permet de développer leur aptitude à participer au développement, ainsi que la reconnaissance des devoirs et obligations et la mise en place des moyens culturels, financiers, intellectuels et éducatifs permettant aux femmes de participer à la prise de décision et à la répartition des ressources dans la famille et dans la vie publique.

M. Messenger a mis en exergue cinq **tendances générales** étroitement liées les unes aux autres en ce qui concerne les changements qui s'opèrent dans la main d'œuvre mondiale. La première, positive, est l'augmentation du nombre des femmes dans la main d'œuvre rémunérée dans le monde. Cette participation accrue des femmes au marché du travail est, toutefois, contrebalancée par un deuxième phénomène qui voit les travailleuses s'acquitter aujourd'hui encore de la plus grande partie du travail non rémunéré, des tâches ménagères et des soins aux proches. On observe aussi une tendance à la diversification des contrats de travail qui s'est traduite par une augmentation du nombre des femmes employées au titre de contrats à court terme. Ceci a accentué la segmentation de la main d'œuvre et s'est traduit par une régression de la sécurité de l'emploi pour les femmes dans le monde entier.

En outre, on a observé durant la dernière décennie une quatrième grande tendance, celle d'une augmentation des salaires qui n'a pas produit plus d'égalité parce que l'écart de rémunération entre hommes et femmes ne s'est comblé que dans quelques pays. En ce qui concerne les conditions de travail, on observe une cinquième tendance, celle du raccourcissement de la durée officielle du travail vers les 40 heures par semaine. Toutefois cette évolution s'est assortie d'un recours croissant aux heures supplémentaires, ce qui pénalise fréquemment les femmes qui, faute d'horaires souples et de garderies, sont souvent contraintes d'accepter des emplois à temps partiel et des heures rémunérées moins nombreuses pour pouvoir concilier le travail non rémunéré,

tel que leurs charges familiales, et la nécessité de gagner leur vie. Les horaires de travail souples étant peu répandus dans le secteur structuré, les femmes se sont souvent tournées vers des emplois dans l'économie informelle qui leur permettent de faire face à leurs charges familiales tout en gagnant leur vie. Dans ces cas-là, elles ont souvent des conditions de travail médiocres et une protection sociale limitée, voire inexistante. Mme Carstairs a fait observer que cette discrimination envers les femmes persistait même à l'âge de la retraite car les pensions étaient souvent calculées en fonction du nombre d'heures travaillées durant une carrière.

« Les horaires de travail souples étant peu répandus dans le secteur structuré, les femmes se sont souvent tournées vers des emplois dans l'économie informelle qui leur permettent de faire face à leurs charges familiales tout en gagnant leur vie. »

L'évolution vers des contrats à court terme, davantage d'heures supplémentaires et une détérioration des conditions de travail s'est traduite par une baisse de la productivité des entreprises et un recul des offres d'emploi pour les femmes. M. Messenger a précisé que les tendances décrites étant étroitement liées les unes aux autres, les politiques visant l'amélioration des conditions de travail devaient aussi être liées entre elles pour que les avancées obtenues dans un domaine ne se traduisent pas par des reculs ailleurs.

Cette analyse a été prolongée par Mme Carstairs qui a mis en lumière l'évolution de la main d'œuvre résultant de facteurs sociaux comme les changements démographiques, la baisse des taux de natalité, l'âge du mariage retardé et l'évolution des comportements sociaux. Au Canada, la taille du pays rend difficile la mise en œuvre et le contrôle des réformes à l'échelon national. En outre, les femmes actives en politique au Canada font encore l'objet d'une stigmatisation et sont souvent critiquées pour leur voix ainsi que leur aspect.

Selon Mme Carstairs, « malgré l'entrée des femmes sur le marché du travail, les transformations de la structure du marché de l'emploi n'ont pas suivi le

rythme des évolutions mondialisées ». Même si plusieurs études ont confirmé l'effet bénéfique que la présence de femmes peut avoir sur les instances de décision, il n'en reste pas moins que, de manière générale, les compétences que possèdent les femmes ne sont pas reconnues à leur juste valeur et que, s'il y a eu durant la dernière décennie une augmentation non négligeable du nombre de femmes aux postes dirigeants, les femmes dirigeantes sont encore concentrées dans le secteur public. Sur ce point, il faut reformer les pratiques professionnelles pour que les femmes aient accès aux emplois pour lesquels elles sont qualifiées et compétentes. Ce sont toujours principalement les femmes qui s'occupent des enfants et il faut donc faire davantage pour améliorer les systèmes de garderie afin d'aider les femmes à réintégrer le marché du travail après l'accouchement.

Fondamentalement, toute politique de lutte contre les inégalités entre les sexes doit partir du constat que **discrimination et harcèlement** sexuels sont répandus au travail. La législation est en soi insuffisante pour assurer aux femmes la sécurité dont elles ont besoin pour exercer leur métier. Les mesures volontaristes doivent être assorties de moyens de recours efficaces qui permettent aux femmes de dénoncer les cas de discrimination ou de harcèlement sans craindre de perdre leur emploi.

Débat plénier

Une bonne partie du débat a porté sur la description des difficultés auxquelles se heurtent les femmes, au plan national, lorsqu'elles accèdent au marché du travail. A cet égard, les représentants de l'Italie et de Bahreïn se sont faits l'écho des préoccupations de Mme Al Tenaiji concernant le manque de connaissances juridiques des femmes. En outre, Bahreïn a souligné le rôle crucial que doivent jouer les parlementaires pour faire en sorte qu'hommes et femmes soient bien informés de leurs droits et leurs devoirs afin de pouvoir mettre leurs pratiques en conformité avec les normes internationales. Il a été dit que le **soutien législatif** était une condition préalable à tout progrès, mais d'autres participants ont fait valoir que la législation à elle seule ne suffisait pas à assurer des progrès réels. Le Burkina Faso a fait observer que dans de nombreux pays le fossé s'élargissait entre les lois, d'un côté, et leur application, de l'autre, et a proposé que les parlementaires exercent mieux leur

fonction de supervision afin de veiller à l'application des lois une fois celles-ci adoptées. La nécessité de mesures temporaires de discrimination positive pour aider les femmes à briser le « plafond de verre » a également été évoquée, de même que la nécessité pour les parlementaires de consacrer plus de temps et de moyens au renforcement des capacités et à la formation.

Afin de lutter contre les facteurs d'inégalités et de s'intéresser plus particulièrement aux personnes les plus vulnérables, il a été suggéré que dans le cadre de l'**Agenda pour le travail décent**, on fasse davantage pour surmonter les obstacles socio-économiques qui empêchent les femmes d'accéder au marché du travail, plutôt que de se concentrer exclusivement sur la législation. En Inde, par exemple, la Stratégie nationale pour l'emploi (2001) s'inscrit dans une approche politique qui reconnaît le rôle des femmes en tant que productrices et consommatrices. Ce faisant, la stratégie en question tend à renforcer le développement socio-économique, en particulier dans les zones urbaines où une majorité écrasante de femmes sont employées dans le secteur informel.

Les participants ont pour la plupart estimé qu'il y avait eu une tendance généralement positive à l'**intégration des femmes** dans le marché du travail, mais que ce progrès avait été à la fois non durable et de portée limitée. On a cité l'Italie comme exemple de pays où le processus de démocratisation et de libéralisation économique apparaît très clairement mais où ces évolutions ne se sont pas traduites par des améliorations sensibles pour les femmes qui travaillent. De même, les femmes en Inde commencent à être prédominantes dans l'industrie textile, mais elles ont beaucoup plus de difficultés à accéder au secteur privé et, au Bénin, les femmes sont largement confinées à la sphère domestique. Il faut donc adopter des politiques transversales applicables à tous les secteurs d'emploi. M. Messenger a fait état de dispositifs dits « temps partiel réversible » et de « crédit-temps » qui sont deux exemples de modèles innovants mis en œuvre pour surmonter les difficultés que rencontrent les femmes.

Il est ressorti de la discussion que l'**exclusion des femmes** du secteur formel est le résultat d'une combinaison de facteurs, à savoir la pauvreté et l'absence de soins de santé, les carences éducatives, la persistance de la violence contre les femmes sur le lieu de travail, les traditions culturelles discrimina-

toires et la libéralisation économique qui a engendré des flux migratoires composés majoritairement de migrantes économiques. La nécessité de répondre aux préoccupations des migrants économiques illustre l'importance de l'adoption d'une approche transversale qui associe toutes les composantes sociales et qui transcende les frontières nationales. Mme Barrientos a souligné l'importance des alliances à constituer entre le local, le national et le mondial. Dans le droit fil de ces recommandations, la représentante de l'Italie a déclaré :

Ensemble, l'OIT et l'UIP peuvent faire beaucoup dans un contexte général. Il nous faut être en mesure de faire jouer les synergies entre pays et peuples, les accords existants entre gouvernements, travailleurs et employeurs, les conventions

de l'OIT et l'action de l'UIP pour renforcer la coopération et nous montrer la voie à emprunter.

Mme Al Tenaiji a rappelé aux délégués que la réalisation de l'égalité des sexes dans le contexte de la mondialisation était un processus à long terme exigeant le respect par tous les États de normes internationalement reconnues. Les organismes internationaux ont un rôle essentiel à jouer dans la mise au point d'outils et directives, et dans l'élaboration de recommandations propres à aider les parlementaires à mettre en œuvre la législation et à s'acquitter de leurs obligations conventionnelles. Mme Carstairs a clos le débat sur une note d'espoir en déclarant que même s'il restait encore beaucoup à faire, il y avait des solutions aux problèmes dans tous les pays, dès lors qu'engagement et volonté politiques étaient présents. ■

Les femmes et le travail : la dimension mondiale

Mme Stephanie Ware Barrientos

Institut de politiques de développement et de gestion,

Ecole d'environnement et de développement,

Université de Manchester, Royaume-Uni

Cet exposé a pour but de brosser un panorama des facteurs mondiaux ayant un impact et des retombées sur la participation des femmes à l'économie mondiale. Un grand nombre d'intervenants influent sur l'intégration des femmes dans l'économie mondiale et il est important de tenir compte des acteurs mondiaux dans l'évaluation des stratégies nationales destinées à intégrer les femmes. Il faut aussi se pencher sur les difficultés particulières auxquelles sont confrontées les femmes qui travaillent et déterminer quels sont les acteurs susceptibles de prendre part à ce processus.

Il est évident qu'une transformation mondiale est en cours. Cette transformation est le fruit d'un certain nombre de facteurs, notamment les avancées accomplies par les technologies de l'information, les communications et les transports, la libéralisation des exportations et de l'économie ayant eu lieu dans la majeure partie des pays et la déréglementation expérimentée par le marché du travail, qui a contribué à la création d'un marché du travail plus souple permettant une meilleure intégration des femmes, doublée d'une féminisation de l'emploi.

Ce processus a fait l'objet de nombreuses recherches et est désormais bien appréhendé. Il est important de souligner que les femmes sont affectées, qu'elles soient directement intégrées dans l'économie mondiale d'exportation ou non. Elles subissent également l'impact de la mondialisation tout simplement par le biais des importations et en raison de l'évolution que connaissent les économies nationales. Sur le plan des chiffres, la production destinée à l'exportation emploie un grand nombre de femmes, particulièrement dans la confection (80 pour cent), dans les emplois salariés agricoles, particulièrement dans l'agrobusiness, et dans les zones franches; en outre, les femmes représentent presque la moitié de tous les migrants quittant leur pays pour des raisons économiques.

Il est évident que l'intégration des femmes dans l'économie mondiale présente des similitudes et des différences avec celle des hommes, ce qui montre que la mondialisation pose la question de l'égalité des sexes. Le problème n'est pas la mondialisation et les femmes, la mondialisation implique totalement les femmes et il est important de comprendre pourquoi ce processus a lieu.

La mondialisation de l'économie mondiale entraîne des modifications significatives des interactions économiques à l'échelon planétaire. Traditionnellement, le commerce liait des Etats nations constituant autant de marchés étrangers, sur lesquels des intermédiaires alimentaient les échanges sur la base de l'offre et de la demande, ainsi que des forces du marché, éventuellement complétées par des interventions de politique commerciale. Les interactions mondiales et les interactions économiques sont aujourd'hui de plus en plus fréquemment coordonnées, tant à l'échelon mondial qu'aux échelons régional et national, par de grandes sociétés ou des agents commerciaux en position dominante. La CNUCED estime par exemple que les deux tiers des échanges mondiaux interviennent désormais entre entreprises, c.-à-d. qu'il s'agit d'échanges ayant lieu au sein d'un grand conglomérat d'entreprises, ou qu'il s'agit d'échanges coordonnés faisant l'objet d'une coordination directe entre les entreprises, ce qui entraîne une mondialisation de la production et une division du travail entre les pays participant à ces réseaux mondiaux de production.

L'un des éléments clés - souvent sous-estimé - vient du fait que cette question est en grande partie liée à la commercialisation du travail reproductif. Nombre des nouvelles activités auxquelles se consacrent les entreprises, le type de production et d'exportation qu'elles pratiquent concernent, soit la production, soit l'exportation, de marchandises traditionnellement

produites par les femmes chez elles, le secteur de la confection en étant le meilleur exemple. Il en va de même dans le secteur de l'alimentation: une grande partie des exportations d'aliments est constituée par la transformation et l'exportation d'aliments traditionnellement produits dans les fermes familiales ou au foyer.

Il s'agit de la commercialisation du travail reproductif au sens où, les femmes s'intégrant dans l'économie mondiale en tant que salariées, productrices, mais aussi consommatrices, elles modifient aussi la dynamique de l'économie dans laquelle elles s'insèrent, tant du point de vue du type de produits qu'elles consomment que du type de produits qu'elles achètent et de l'influence qu'elles exercent sur les processus économiques. L'emploi salarié des femmes fait augmenter leur pouvoir d'achat et les sociétés coordonnant la production mondiale en sont tout à fait conscientes, car elles savent qu'il s'agit là de marchés potentiels à saisir.

« L'intégration des femmes dans l'économie mondiale n'intervient toutefois pas de façon équitable, ne place pas les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes, et n'est pas non plus l'équivalent de l'intégration dans l'emploi salarié dont ont traditionnellement bénéficié les hommes au cours des décennies précédentes. »

L'emploi des femmes fait partie intégrante de la mondialisation. De ce fait, le travail salarié des femmes ne constitue pas un simple ajout, mais l'une des dimensions clés de l'évolution actuelle de l'économie mondiale. Les femmes occupent des emplois souples, ce qui permet de limiter les coûts. Elles apportent une contribution très importante du point de vue de la qualité de la production, car quantité et qualité comptent toutes deux. Les femmes sont souvent très mobiles, surtout entre foyer et travail fixe, et leur rôle de consommatrices prend également de plus en plus d'importance.

Par conséquent, dans la pratique, les réseaux mondiaux de production sont intégrés sur le plan social dans une économie impliquant les deux sexes. L'intégration des femmes dans l'économie mondiale n'inter-

vient toutefois pas de façon équitable, ne place pas les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes, et n'est pas non plus l'équivalent de l'intégration dans l'emploi salarié dont ont traditionnellement bénéficié les hommes au cours des décennies précédentes. Une pyramide du travail est en train de prendre de plus en plus clairement forme, au sommet de laquelle se situe une main-d'œuvre régulière de base, majoritairement masculine, variant en fonction du secteur et travaillant dans un grand nombre de secteurs dominés par les hommes, relativement bien protégée et organisée et dont le niveau de droits est relativement élevé.

La production mondiale augmente, en puisant dans une main-d'œuvre nombreuse, occasionnelle, souple, peu exigeante financièrement, et majoritairement féminine. A l'examen, la pyramide révèle ce qu'il est convenu d'appeler le « niveau de visibilité ». Au-dessus du niveau de visibilité se trouve la main-d'œuvre protégée, la population active officielle, tandis qu'en dessous se trouve la main-d'œuvre souple et plus occasionnelle, qui comprend une forte proportion de femmes travaillant dans des conditions de travail moins bonnes et bénéficiant de moins de droits et d'un degré de protection moindre. Un grand nombre de catégories d'emplois se situent en dessous du « niveau » de visibilité, pour aboutir aux femmes qui travaillent à leur propre compte à domicile, qui peuvent aussi être indirectement intégrées, d'une façon ou d'une autre, dans la production mondiale. C'est la question ou le défi à aborder.

Du point de vue du travail décent (particulièrement important maintenant que cette notion a été intégrée dans les Objectifs du Millénaire pour le développement) et de l'emploi, le défi en matière d'emploi consiste dans le fait que les femmes sont intégrées dans le développement (ce qui représente une évolution très positive), mais qu'elles n'occupent généralement pas les meilleurs emplois, les plus réguliers et les mieux protégés. L'une des grandes difficultés à résoudre pour notre forum, les gouvernements et les organes nationaux, vient du fait que le développement de l'emploi des femmes est le fait de sociétés et d'acteurs mondiaux extérieurs à l'économie nationale dans laquelle sont recrutées ces salariées. Le grand défi vient du fait que si la réglementation est purement nationale et extérieure à ces intervenants mondiaux, les problèmes posés par l'emploi ou les questions auxquelles les femmes sont confrontées ne seront pas nécessairement abordés.

Le second grand défi concerne la protection: la protection des salariés relevait traditionnellement, dans la majeure partie des pays, de l'employeur, or l'emploi est de plus en plus souple et mobile. L'employeur n'est plus aujourd'hui le canal privilégié par lequel passe la protection des salariés. Par conséquent, il convient de réfléchir à de nouveaux modes de protection des travailleurs, particulièrement les femmes, qui sont fortement représentées dans l'emploi occasionnel.

Ensuite, il existe la problématique « des droits et de la représentation », à savoir le fait que les femmes ne sont traditionnellement pas représentées dans les syndicats, au parlement et dans les autres enceintes législatives et organes de prise de décision susceptibles d'influer sur une telle évolution. La difficulté est de déterminer comment faire augmenter la représentation dans de telles instances, qui disposent souvent elles-mêmes d'une capacité limitée pour aborder la question de l'égalité entre les sexes.

Concernant l'émancipation des femmes qui travaillent, il reste à déterminer comment améliorer leur représentation et leur participation. Il faut une meilleure reconnaissance du fait que les femmes jouent à la fois un rôle productif et reproducteur et que la prise en compte des questions professionnelles ne suffit pas. La stratégie de certains syndicats est en train d'évoluer: ils commencent à créer des antennes locales leur permettant de prendre contact avec les femmes travaillant sur des sites différents. Cette optique, assez nouvelle et novatrice, devra être développée et étendue si l'objectif est réellement de pouvoir prendre en compte les questions auxquelles sont confrontées les

femmes qui travaillent, non seulement sous l'angle de leur travail rémunéré, mais aussi en tenant compte de leur difficulté à concilier travail rémunéré et garde des enfants, ainsi que toute autre pression.

Ces mêmes intervenants mondiaux sont sollicités pour jouer un rôle dans l'amélioration des conditions de travail et dans les solutions à trouver aux problèmes rencontrés par les femmes travaillant dans leurs chaînes d'approvisionnement dans différents pays. En outre, ils font l'objet d'un certain nombre de campagnes menées par les consommateurs et la société civile, qui ont des effets intéressants car elles créent des alliances entre les intervenants mondiaux et les organisations de la société civile dans différents pays. Certaines de ces initiatives rassemblent entreprises, syndicats, ONG, voire, pour certaines d'entre elles, gouvernements.

Enfin, se pose la question de la réglementation imposée par le gouvernement. La réglementation du travail de la part du gouvernement est indispensable pour défendre les droits des travailleuses. La question qui se pose dans l'économie mondiale est de déterminer comment renforcer ces droits, étant donné la réalité des conditions de travail d'un grand nombre de femmes. Des alliances devront être constituées à différents niveaux: à l'échelon local par le biais d'initiatives bénévoles et en collaboration avec les instances réglementaires, l'inspection du travail, etc. Ces alliances ne pourront être constituées que par le truchement d'initiatives nationales beaucoup plus larges permettant de commencer à relever les défis auxquels les femmes sont confrontées. ■

Egalité des chances dans l'emploi entre hommes et femmes vivant dans les Etats appartenant au Conseil de coopération du Golfe

Mme Nedal Mohammed Al Tenaiji

Membre du Conseil national fédéral,
Emirats arabes unis

Introduction

Cet exposé aborde dans cinq chapitres un certain nombre de problèmes liés à l'égalité des chances dans l'emploi entre les hommes et les femmes vivant dans les sociétés du Golfe: 1) les problèmes auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent sur le marché de l'emploi; 2) la capacité des femmes vivant dans le Golfe à répondre aux exigences actuelles et futures du marché de l'emploi; 3) les avantages offerts aux femmes vivant dans le Golfe par l'entrée sur le marché de l'emploi; 4) la mesure dans laquelle les Etats du Golfe respectent les normes en matière de développement humain durable et 5) la notion d'émancipation des femmes et son degré de mise en œuvre dans les Etats du Conseil de coopération du Golfe (Etats du CCG). Cet exposé aborde également les possibilités d'amélioration des perspectives professionnelles offertes aux femmes vivant dans le Golfe.

1. Les problèmes auxquels sont confrontées les femmes sur le marché de l'emploi

La dimension juridique de l'emploi des femmes dans le Golfe

La lecture des articles contenus dans la constitution et la réglementation des Etats du Golfe montre qu'ils reconnaissent tous les droits et les principes suivants:

- le principe de l'égalité: toutes les constitutions reconnaissent l'égalité de droits et d'obligations entre hommes et femmes et confirment leur égalité devant la loi;
- le droit d'occuper des fonctions publiques: les constitutions n'empêchent pas les femmes d'occuper des fonctions publiques;
- le droit à l'emploi: les constitutions stipulent que l'Etat garantit l'accès à l'emploi à ses ressortissants

des deux sexes dans les mêmes conditions et sans discrimination.

La législation en matière d'emploi de tous ces Etats contient un chapitre consacré à l'emploi des femmes. Ces textes de loi présentent un grand nombre de points communs, principalement:

- interdiction du travail de nuit pour les femmes, à moins que la nature particulière de l'emploi ne l'exige;
- droit à un congé maternité pour les femmes qui travaillent, qui ne peuvent être licenciées pendant cette période;
- interdiction d'employer des femmes dans des activités et des secteurs dangereux;
- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes réalisant le même travail est stipulée dans la législation du travail du Koweït, des EAU et du Qatar.

La lecture de la législation sur la fonction publique des Etats du Golfe montre qu'elle contient beaucoup d'articles identiques concernant les droits des femmes qui travaillent, à savoir:

- les règles et les procédures en matière d'emploi ne sont pas au détriment des femmes. L'appartenance à un sexe n'est pas considérée comme une condition pour détenir une fonction publique et les hommes ne bénéficient d'aucune priorité en la matière;
- toutes les lois sur la fonction publique confirment que la compétence et l'ancienneté constituent les principaux critères de promotion;
- toutes les lois sur la fonction publique accordent aux femmes un congé maternité, dont la durée diffère toutefois d'un Etat du Golfe à un autre.

La législation en matière de sécurité et d'assurance sociales accorde systématiquement une retraite aux

femmes qui travaillent, mais le nombre d'années de cotisation requises et le montant de cette retraite diffèrent d'un Etat du Golfe à l'autre.

Les femmes qui vivent dans le Golfe jouissent des droits stipulés dans les conventions internationales sur le travail. Douze conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ont comme sujet principal ou secondaire la question des femmes qui travaillent. Elles sont divisées en deux catégories: des conventions générales destinées à promouvoir le principe de l'égalité et à éliminer toutes les formes de discrimination au travail et des conventions traitant de points particuliers concernant les femmes qui travaillent.

La législation en matière de travail et de fonction publique des Etats du CCG respecte les normes internationales concernant les droits des femmes qui travaillent, telles que le droit de détenir une fonction publique et de bénéficier d'une promotion, ainsi que le droit à des conditions de travail et à un environnement corrects.¹

La mesure dans laquelle la législation limite l'emploi des femmes dans le Golfe

La législation en tant que telle n'empêche pas les femmes de prendre part au marché de l'emploi. C'est l'application et l'exécution de ces lois qui entravent l'emploi des femmes, surtout dans certaines entreprises du secteur privé, dans lesquelles la maigreur des salaires parfois accordés aux femmes va souvent de pair avec des horaires prolongés, et dans lesquelles aucun compte n'est tenu des considérations de santé liées à la grossesse ni de questions de congé maternité. Le manque de connaissance, de la part des femmes qui travaillent, de leurs propres droits et obligations en matière d'emploi influe sur leur carrière et la sécurité de l'emploi dont elles bénéficient. Leurs droits ne sont par conséquent pas respectés et elles ne peuvent pas avoir accès aux avantages que leur concède la loi.

Les variables sociales influant sur l'entrée des femmes du Golfe sur le marché du travail

Certaines valeurs et attitudes négatives concernant l'importance de l'emploi des femmes prévalent dans certaines familles. Elles classent les emplois en fonction de coutumes sociales n'ayant aucun lien avec les différences biologiques existant entre les hommes et les femmes. Ces valeurs sont en général transmises

par le biais du processus de socialisation, qui peut aller à l'encontre de l'emploi des femmes. Les engagements familiaux accrus des femmes mariées qui travaillent influent sur leur désir de travailler.

L'influence des conditions de travail sur l'entrée des femmes sur le marché du travail

Les femmes sont confrontées à un certain nombre de facteurs liés à la formation professionnelle et à l'environnement de travail, qui les empêchent d'entrer sur le marché de l'emploi et ont un effet délétère sur leur productivité au travail. L'environnement de travail dans les entreprises du secteur privé peut présenter des caractéristiques réduisant les perspectives professionnelles des femmes, par exemple la maigreur des salaires, la lenteur des promotions, la longueur des horaires de travail, le travail posté et l'absence de distinction entre les sexes. Le degré de mobilité professionnelle des femmes dans certaines entreprises privées ou publiques est réduit, car les perspectives de promotion sont limitées et lentes. Les études portant sur les femmes qui travaillent sont rares, surtout les études sur le terrain examinant la réalité de l'environnement de travail pour offrir des solutions appropriées aux problèmes auxquels les femmes sont confrontées.

Aspects administratifs et de procédure entravant l'emploi des femmes dans les petites et moyennes entreprises

Nombreuses sont les femmes qui préfèrent travailler dans le secteur privé en créant différentes petites ou moyennes entreprises. Elles sont confrontées à un grand nombre de difficultés pour la mise sur pied de ces structures, notamment en raison de la procédure bureaucratique par laquelle il faut passer pour obtenir une licence commerciale, du manque d'expérience et de formation de certaines femmes dans le domaine des petites et moyennes entreprises et du coût financier élevé de la création de telles structures. Pour régler la question financière, un grand nombre d'Etats du Golfe ont pris de nombreuses initiatives destinées à soutenir les jeunes hommes et femmes et à les inciter à créer leur propre entreprise, par exemple le Programme du Cheikh Mohammed ben Rashid destiné à soutenir les jeunes désireux d'entrer dans le monde des affaires, et le Fonds du Cheikh Khalifa destiné à soutenir les petites et moyennes entreprises.

En résumé

L'emploi des femmes dans les pays du CCG n'est pas entravé par des barrières constitutionnelles ni juridiques et la constitution des Etats du Golfe garantit aux femmes qui travaillent un certain nombre de droits, reconnus dans les conventions internationales sur le travail, sur la base du principe de la citoyenneté, qui reconnaît l'égalité de droits de tous les membres de la société dans différents domaines de la vie. Il existe des obstacles réels à l'entrée des femmes sur le marché de l'emploi privé, par exemple la longueur des horaires de travail et la maigreur des salaires offerts par certaines entreprises privées. Le manque de connaissances juridiques des femmes qui travaillent est considéré comme l'un des obstacles majeurs les empêchant de jouir des avantages offerts par la législation sur le travail et de connaître leurs droits et leurs devoirs dans le monde du travail.

2. La capacité des femmes du Golfe à répondre aux exigences actuelles et future du marché de l'emploi

Les femmes du Golfe sont confrontées à de nombreux défis sur le marché de l'emploi. Le nombre d'offres d'emploi destinées aux femmes augmente au fur et à mesure de l'augmentation des chiffres de la population active dans les Etats du Golfe. Le pourcentage de femmes dans la population active devrait monter, ce qui oblige les femmes du Golfe à améliorer leur formation et leur éducation professionnelles pour s'adapter au marché de l'emploi et bénéficier de meilleures perspectives professionnelles. Ceci est particulièrement important au vu de la concurrence future féroce avec la prochaine génération de jeunes arrivant sur le marché de l'emploi. La proportion de jeunes gens entrant sur le marché du travail devrait augmenter de 3 pour cent par an pendant les dix années à venir.

Les répercussions de la mondialisation se font sentir dans les Etats du Golfe, qui ont adhéré à l'Organisation mondiale du commerce et signé des accords de libre échange avec différents pays du monde. Le nombre des emplois offerts aux femmes a donc augmenté. Les instituts de formation supérieure, susceptibles d'offrir aux femmes du Golfe des qualifications dans les domaines de spécialité des Etats du Golfe, dans lesquels ils jouissent d'avantages concurrentiels relatifs, par exemple la pétrochimie, les assurances et le tourisme, ainsi que dans certaines branches de

secteurs à forte composante de connaissances liés au développement de la technologies dans le domaine médical, technique, agricole et autres, jouent un rôle important. L'ouverture du marché de l'emploi des Etats du Golfe peut présenter un certain nombre de difficultés. Les gouvernements de ces Etats doivent lancer des programmes de formation professionnelle destinés à offrir aux femmes des qualifications répondant aux exigences du marché de l'emploi et les étendre.

Les effets délétères de la mondialisation sur les perspectives d'emploi offertes aux ressortissants des pays du Golfe, lorsque celle-ci fait diminuer la main-d'œuvre requise pour certains emplois spécialisés, doivent être étudiés. Tous les citoyens des Etats du CCG, hommes et femmes, souffrent de la concurrence peu équitable s'instaurant avec les travailleurs immigrés, dont le nombre augmente chaque années sur le marché de l'emploi des pays du Golfe. Si les gouvernements du Golfe n'imposent pas des mesures de structuration du marché de l'emploi strictes et ne gèrent pas la transition du marché à des secteurs hautement concurrentiels, les travailleurs immigrés sans qualifications seront de plus en plus nombreux et bénéficieront de meilleures perspectives d'emploi que les ressortissants du Golfe.

Le nombre de diplômées des universités à la recherche d'un emploi a augmenté pour un grand nombre de raisons, mais principalement en raison du fait que les femmes ne satisfont pas aux critères exigés pour certains des emplois proposés par le marché. Cette situation s'explique par l'absence de stratégies éducatives d'ensemble liant l'éducation aux différents aspects du développement socio-économique des sociétés du Golfe, ainsi que par l'absence d'orientation professionnelle pour les étudiants de l'éducation secondaire générale, qui amène les étudiantes à s'orienter vers des spécialisations scientifiques dont le marché de l'emploi n'a que faire.

En résumé

Si les femmes du Golfe bénéficient d'une formation mieux adaptée, elles pourront mieux répondre aux exigences actuelles et futures du marché de l'emploi et seront bien placées pour faire concurrence aux hommes dans un grand nombre d'emplois des secteurs public et privé. Les gouvernements du Golfe doivent tenir compte, dans l'élaboration de leurs stratégies d'éducation, de l'évolution que connaîtront les économies du Golfe dans l'avenir et inciter les

étudiantes à s'inscrire dans des instituts de formation du secteur tertiaire et des établissements d'enseignement appliqué.

L'ouverture croissante des économies du Golfe, ainsi que le développement économique accru et la quantité de travailleurs expatriés requis, sont considérés comme les principaux facteurs affectant la quantité et la nature des emplois offerts aux femmes. Les gouvernements du Golfe devront donc imposer des mesures de structuration du marché de l'emploi plus strictes destinées à préserver les perspectives d'emploi de leurs ressortissants.

3. Les avantages offerts aux femmes par l'entrée sur le marché du travail

L'arrivée des femmes sur le marché du travail pose un grand nombre de questions concernant la faisabilité et l'importance de leur travail dans des sociétés en plein développement économique et dans lesquelles la part du produit intérieur brut par habitant est élevée. La valeur du travail des femmes du Golfe et leur désir de travailler ne sont pas limités à des facteurs financiers, tels que le fait de constituer une source de revenus et d'améliorer le niveau de vie du ménage. Le facteur moral compte aussi, car le travail renforce la confiance en soi, contribue à l'autonomie et assure la sécurité personnelle des femmes, qui dépendent moins financièrement des autres, ainsi que le souhait de servir leur pays et de contribuer au développement de la société par des changements qualitatifs, tout comme le désir d'avoir accès aux avantages offerts par de meilleures qualifications et par les perspectives d'éducation et de formation offertes.

Le lien entre le travail des femmes et leur émancipation politique

Il existe un lien direct entre le travail des femmes, le renforcement du processus d'émancipation politique et la hausse qualitative et quantitative du niveau de représentation des femmes à des postes de prise de décision de premier plan dans les Etats du Golfe. Le travail rémunéré permet aux femmes de disposer des ressources financières et du potentiel de connaissances requis par les candidats politiques pour leurs campagnes électorales. En outre, quelle que soit la fonction remplies, elle permet aux femmes de mieux appréhender leur rôle dans la société.

Outre le facteur économique, d'autres facteurs ont aidé les femmes du Golfe à assumer ces dernières années des rôles et des fonctions politiques de premier plan, notamment l'importance accordée à l'émancipation féminine par les dirigeants politiques, la famille et les contacts sociaux des candidates, ainsi que leurs qualifications.

En résumé

L'émancipation politique est considérée comme l'un des principaux avantages acquis par les femmes du Golfe grâce au travail. Le pourcentage de femmes occupant des fonctions ministérielles dans les Etats du Golfe est le suivant : Oman, 10 pour cent; EAU, 5,6 pour cent; Qatar, 7,7 pour cent et Bahreïn, 8,7 pour cent. Le pourcentage de sièges parlementaires détenus par les femmes est le suivant : EAU, 22,5 pour cent; Bahreïn, 2,5 pour cent à la chambre inférieure et 25 pour cent à la chambre supérieure et Oman, 0% à la chambre inférieure et 15,5% à la chambre supérieure. Le pourcentage de femmes occupant des postes de haut niveau dans le public et le privé est de 9 pour cent à Oman, 31 pour cent en Arabie saoudite, 30 pour cent dans les EAU et 8 pour cent au Qatar.

Le fait que les femmes du Golfe travaillent leur a valu une reconnaissance accrue de la part des hommes, plus conscients du rôle des femmes dans la société, et davantage de confiance dans leur travail et leur capacité à contribuer activement à la société de la part des sociétés du Golfe. En dépit de la conception traditionnelle, qui attribue au travail des femmes un effet délétère sur la vie de famille et l'éducation des enfants, ces effets sont en fait limités. Les femmes du Golfe qui travaillent réussissent toujours à préserver l'équilibre entre leurs engagements familiaux et professionnels, ce que nombre d'autres femmes dans le monde ont beaucoup plus de mal à réussir.

4. Les limites des engagements pris par les pays du CCG en matière de normes relatives au développement humain durable

Le développement durable des ressources humaines a pour but d'élargir la gamme de choix et les capacités des individus en formant un capital social utilisé de façon optimale pour satisfaire les besoins des générations actuelles sans remettre en cause les besoins des

génération futures. Le Rapport des Nations Unies sur le développement humain décrit les progrès ou l'absence de progrès enregistrés dans les différents pays du monde dans le domaine du développement humain durable. Ces rapports mesurent actuellement le degré de réalisation, dans les différentes nations, des Objectifs du Millénaire pour le développement, dont un tiers concerne le développement de la notion d'égalité entre les sexes et l'émancipation des femmes.

A en croire le rapport 2007/2008, les pays du CCG ont enregistré des progrès considérables dans le domaine du développement des ressources humaines en général, tous les pays du CCG étant dans le groupe des pays dotés de programmes de développement des ressources humaines de qualité élevée. Les améliorations apportées aux services et aux structures mis à la disposition des citoyens des pays du CCG ne font absolument aucune différence entre les sexes.

Les services éducatifs offerts aux femmes dans les Etats du CCG permettent de mesurer les progrès réalisés dans le processus de développement des ressources humaines, car l'éducation est directement liée à l'émancipation des femmes et au fait qu'elles puissent occuper des postes à responsabilité. La constitution de tous les pays du CCG garantit l'éducation pour tous sans discrimination de sexe. Tous les pays du CCG prennent des mesures importantes pour réduire l'écart d'éducation entre les garçons et les filles à l'école élémentaire. Les filles représentent 90 pour cent de l'effectif des garçons dans les établissements élémentaires de tous les pays du CCG.

Dans l'enseignement secondaire, les six pays du CCG, dans lesquels le pourcentage de filles fréquentant un établissement secondaire se situe entre 55 et 85 pour cent, pourraient combler le fossé éducatif entre les sexes. Tous les chiffres indiquent que l'éga-

lité entre les sexes est désormais une réalité à l'université dans tous les pays du CCG. Le pourcentage de femmes dépasse le nombre d'hommes au Qatar, au Koweït et dans les EAU.

Résultats

Les six pays du CCG ont réussi à atteindre des degrés élevés de développement humain et sont classés au nombre des pays du monde jouissant d'un développement humain élevé. Les femmes du CCG bénéficient de la politique menée par leur gouvernement, ainsi que de l'application des normes relatives au développement humain durable, fondées sur les principes constitutionnels des pays dans lesquels les femmes jouissent d'un grand nombre de services, tels que l'éducation, les soins de santé et l'accès au marché du travail.

5. La notion d'émancipation des femmes et son degré d'application dans les Etats du Conseil de coopération du Golfe

La notion d'émancipation des femmes décrit un processus de renforcement et de développement des capacités des femmes, ainsi que d'infléchissement de leur réalité de vie en les aidant à participer davantage au développement et en reconnaissant leurs devoirs et leurs droits, ainsi qu'en leur offrant les moyens, sur le plan culturel, financier, moral et éducatif, de participer à la prise de décision et à l'affectation des ressources à l'échelon familial comme dans la vie publique.

L'émancipation féminine se mesure sur cinq échelons et l'application de ces échelons aux pays du CCG révèle l'optique adoptée par le gouvernement de

Tableau 1 : Indicateurs concernant les pays du CCG dans le Rapport sur le développement humain, 2007/2008

Pays	Indicateur du développement humain (IDH)	Espérance de vie à la naissance (années) (2005)	Taux d'alphabétisation (% de la population de 15 ans et plus) 1995–2005	PIB par habitant (équivalent au PPA USD de 2005)
Koweït	33	77,3	93,3	26,3
Qatar	35	75,0	89,0	27,6
EAU	39	78,3	88,7	25,5
Bahreïn	41	75,2	86,5	21,4
Oman	58	75,0	81,4	15,6
Arabie saoudite	61	72,2	82,9	15,7

Source: Rapport sur le développement humain 2007/2008, Programme des Nations Unies pour le développement, www://hdr.undp.org

ces pays à l'égard des différents aspects que recouvre l'émancipation des femmes.

A l'échelon des services de base, l'émancipation des femmes se mesure aux services d'éducation et de soins de santé offerts, comme indiqué ci-dessus.

Facilité d'accès aux ressources: les femmes des pays du CCG jouissent de l'indépendance financière dans toutes leurs transactions avec les établissements bancaires et financiers. Elles ont le droit de posséder ou de se fournir tous les actifs et les ressources nécessaires pour travailler et produire, par exemple de la terre, des prêts, de la main-d'œuvre et des services.

Sensibilisation et compréhension: cet échelon concerne la lutte contre les traditions, les croyances et les pratiques limitant le développement et les capacités des femmes. L'application de ce critère aux pays du CCG révèle que les femmes réussissent à lutter contre un grand nombre de traditions et de normes sociales entravant leur progression et leur participation à nombre des réalisations communautaires. Ce processus a permis de se débarrasser d'un grand nombre de traditions et de normes négatives et arriérées.

Maîtrise du processus de prise de décision: cet échelon met l'accent sur la stabilité requise pour garantir que l'équilibre entre hommes et femmes empêche l'un ou l'autre des deux sexes de dominer. L'application de ce critère aux pays du CCG montre que les femmes ont réussi à se gagner le respect et la confiance des hommes grâce à leurs réalisations dans le domaine de l'éducation et du travail, qui ont fait évoluer l'attitude des hommes.

L'échelon de la participation met l'accent sur l'émancipation des femmes découlant de leur capacité à créer et à gérer des projets économiques. En 2006, les Etats du CCG comptaient environ 45.000 femmes d'affaires, possédant une richesse totale se montant à 37 milliards de USD.

Pour mesurer le pourcentage de femmes des Etats du CCG travaillant dans la fonction publique, paramètre variant d'un pays du CCG à l'autre, les différences de taille de la population et de la population active nationale doivent être prises en considération.

Conclusion

Les pays du CCG œuvrent en faveur de la participation des femmes à tous les aspects et tous les échelons du gouvernement et cette émancipation varie en fonction de la conjoncture nationale, formée par le contexte historique, la vision de l'émancipation féminine des dirigeants politiques et la situation socio-économique. A l'avenir, l'accent en matière d'émancipation de la femme devra être principalement mis sur la sensibilisation et la compréhension, car la mise en avant de valeurs positives et la défense de la condition féminine contribueront à l'émancipation des femmes à tous les autres échelons.

Vision d'avenir pour développer les perspectives d'emploi des femmes vivant dans les pays du CCG: Le développement des perspectives d'emploi des femmes vivant dans les pays du CCG et le renforcement de leurs perspectives professionnelles sont directement liés à un grand nombre de questions, dont les plus importantes sont:

- *Les stratégies en matière d'éducation*, qu'il s'agisse de l'enseignement dispensé dans les écoles ou dans les instituts d'enseignement supérieur, doivent être conçues de façon à répondre aux besoins du marché. Ces stratégies doivent tenir compte de l'évolution économique future escomptée dans les pays du CCG, qui dépend de technologies modernes et d'innovations industrielles fondées sur la collaboration avec le capital. Les étudiantes devront donc être orientées vers les domaines de

Tableau 2 : Pourcentage de femmes travaillant dans la fonction publique les pays du CCG

Pays	Hommes	Femmes	Total	% total de femmes
Koweït (pop. active koweïtienne à partir de 15 ans - en 2007)	177 038	134 470	311 508	43,1
Qatar (pop. active du Qatar en 2007)	21 319	18 687	38 010	49,1
EAU (fonctionnaires travaillant pour le gouvernement et les ministères fédéraux en 2006)	5 570	1 865	7 435	25,0
Oman (fonctionnaires en 2007)	55 808	32 817	88 625	37,0
Arabie saoudite (population active saoudienne à partir de 15 ans en 2006)	3 230 201	670 388	3 900 589	17,1

spécialisation requis par le marché du travail de demain.

- Les *médias* des pays du CCG doivent couvrir les questions concernant les femmes qui travaillent et présenter sous un jour positif le rôle et l'importance du travail pour les femmes. Les médias doivent contribuer au développement, dans la société des pays du CCG, de valeurs susceptibles de modifier l'image traditionnelle des femmes des pays du CCG parfois véhiculée par les médias.
- Les *organisations économiques et civiles de femmes*, telles que les «business councils» de femmes, peuvent aider les femmes à avoir accès à l'emploi en parrainant des programmes d'éducation et de formation destinés à faire augmenter le nombre de femmes prenant part aux projets économiques du secteur privé. Cet objectif peut être atteint en organisant des conférences et des symposiums abordant les questions liées aux femmes des pays du CCG qui travaillent, ou en créant des fonds destinés à financer les projets économiques de femmes. Ces conseils peuvent s'intégrer dans les réseaux internationaux spécialisés dans l'échange d'expériences dans le domaine économique et en matière de participation des femmes.
- Les *instances internationales spécialisées dans l'économie* contribuent par le biais de programmes de formation à faire fructifier le talent des femmes, en les familiarisant avec l'évolution du marché du travail et en leur apprenant à s'adapter à ces changements. La réalisation de programmes de cette nature servant au mieux les intérêts des femmes vivant dans les pays du CCG exige la coopération des institutions spécialisées des Nations Unies, telles que l'OIT, avec le gouvernement des pays du CCG.

Pour alimenter cette vision d'avenir, un certain nombre de points exigent réflexion et discussion:

- le lien entre la notion de développement durable des ressources humaines et l'existence de perspectives d'emploi pour les femmes;
- la mise en œuvre de normes de développement durable des ressources humaines dans les programmes de formation et de qualification des femmes du CCG, ainsi que l'instauration d'un climat sain sur le plan psychologique et social

pourraient faire augmenter le pourcentage de femmes actives sur le marché de l'emploi des pays du CCG;

- le rôle des organisations sociales est fondamental pour que les différentes catégories sociales prennent davantage conscience de l'importance que revêt la participation des femmes au processus permanent de développement, les femmes étant considérées comme des partenaires réelles et efficaces de toutes les activités de production de la société, surtout étant donné l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes à responsabilité au gouvernement des pays du CCG et leur entrée dans le monde du commerce et des investissements et
- la façon dont la mondialisation peut contribuer à offrir de nouvelles perspectives d'emploi aux femmes vivant dans les pays du CCG et contribuer à leur émancipation politique.

La mondialisation, sous ses différents angles, offre aux femmes du CCG des perspectives exceptionnelles en matière d'emploi, que les exigences en matière de qualifications, de formation et de potentiel réservaient autrefois aux hommes, les femmes devant se battre contre des valeurs traditionnelles et culturelles inacceptables pour occuper de telles fonctions. La mondialisation peut offrir aux femmes des pays du CCG qui travaillent des perspectives nouvelles du point de vue du rôle qu'elles jouent dans la société locale et, par conséquent, leur apporter des perspectives d'emploi réelles respectant des normes proches de la culture des sociétés du CCG et de leurs valeurs de base.

La mondialisation pourrait jouer un rôle dans l'évolution de la législation du travail locale, dans l'augmentation du nombre de femmes actives sur le marché du travail et dans l'accès des femmes à des postes à responsabilité, surtout au vu du fait que la législation et la réglementation des pays du CCG n'exercent pas de discrimination entre les femmes et les hommes pour ce qui est de l'emploi à des postes en général, et aux postes à responsabilité en particulier. La mondialisation pourrait faire évoluer les critères du marché de l'emploi et la politique de l'emploi des pays du CCG en les portant à des niveaux internationaux, auxquels priment les qualifications, l'expérience et la capacité à apporter une contribution de qualité, quel que soit le sexe.

Dans quelle mesure la notion d'émancipation des femmes peut-elle contribuer à faire augmenter le pourcentage de femmes dans la population active des pays du CCG ?

Les hommes ont la main mise sur la majeure partie des débouchés professionnels, ce qui exige la mise en œuvre de notions d'«égalité des chances» pour les hommes et les femmes dans le cadre du développement durable et de l'émancipation des femmes. Ce résultat peut être obtenu en intégrant cette notion dans les programmes scolaires et en faisant participer les différents médias de masse à des campagnes de sensibilisation.

Les modes d'émancipation actuellement proposés par les gouvernements des pays du CCG, par exemple la formation, l'acquisition de qualifications et la facilitation de l'entrée sur le marché de l'emploi dans le but de permettre aux femmes de s'émanciper politiquement et socialement exigent que les femmes soient informées de cette politique, ainsi que de leurs droits et de leurs devoirs à l'encontre de la société. L'intérêt manifesté à l'égard des études sur le terrain et de la recherche scientifique évaluant les qualifications et les capacités des femmes nourrit une appré-

ciation individuelle et sociale du rôle joué par les femmes de nature à renforcer l'émancipation politique future des femmes.

Dans quelle mesure la politique menée par le gouvernement peut-elle contribuer à réserver une part du marché de l'emploi aux femmes? Les gouvernements des pays du CCG ayant mis en œuvre certaines politiques concernant l'emploi des femmes dans le secteur privé, il sera difficile d'imposer des quotas fondés sur le sexe sur les marchés locaux de l'emploi. Certains observateurs pourraient considérer ces politiques comme une discrimination à l'encontre des hommes et de leurs perspectives professionnelles. ■

Note

- 1 Ces conventions sont les suivantes: Convention n° (89) sur le travail de nuit (Révisée), 1948 – Arabie saoudite, Bahreïn, EAU et Koweït – et Convention n° (100) sur l'égalité de rémunération, 1951 – Arabie saoudite, EAU. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), adoptée en 1979 – article 11 – expose la manière de procéder pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes au travail, et tous les Etats du Golfe y sont partie, à l'exception du Qatar. Ces Etats ont émis des réserves concernant les articles 2, 7, 9, 15, 16 et 29.

Evolution des modèles dans le monde du travail : femmes, hommes et conditions de travail

M. Jon C. Messenger

Directeur de recherches, Programme sur les conditions de travail et d'emploi, OIT

On propose dans le présent exposé une vue d'ensemble de la mondialisation des conditions de travail et d'emploi. Il est consacré principalement au temps de travail, à l'organisation du travail et au débat sur l'évolution des modèles dans le monde du travail, leurs conséquences pour les femmes, les hommes, leurs conditions de travail et la manière dont tous ces éléments évoluent dans le contexte de la mondialisation.

Pour aborder de manière très générale le thème de la population active dans le monde, on constate une augmentation vraiment significative du nombre de femmes dans la population active mondiale. D'après une étude récente de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le nombre de femmes participant à la population active dans le monde a augmenté de 20 pour cent, passant de 1,0 à 1,2 milliard de travailleuses. L'augmentation a été particulièrement importante dans les pays d'Amérique latine comme la Bolivie, la Colombie et le Paraguay.

Cependant, malgré cette hausse de leur participation au travail rémunéré, les femmes exercent toujours la majorité des activités non rémunérées, c'est-à-dire les tâches ménagères comme la cuisine, le ménage et d'autres responsabilités du même ordre. Ce sont aussi les femmes qui s'occupent non seulement des enfants, mais aussi des parents âgés et des membres de leur famille qui sont malades. Cela peut limiter la mesure dans laquelle elles participent au travail rémunéré. Il ne s'agit pas à strictement parler de la participation des femmes au travail en tant que telle, mais du degré de leur participation en termes de travail à temps partiel, et dans l'économie informelle.

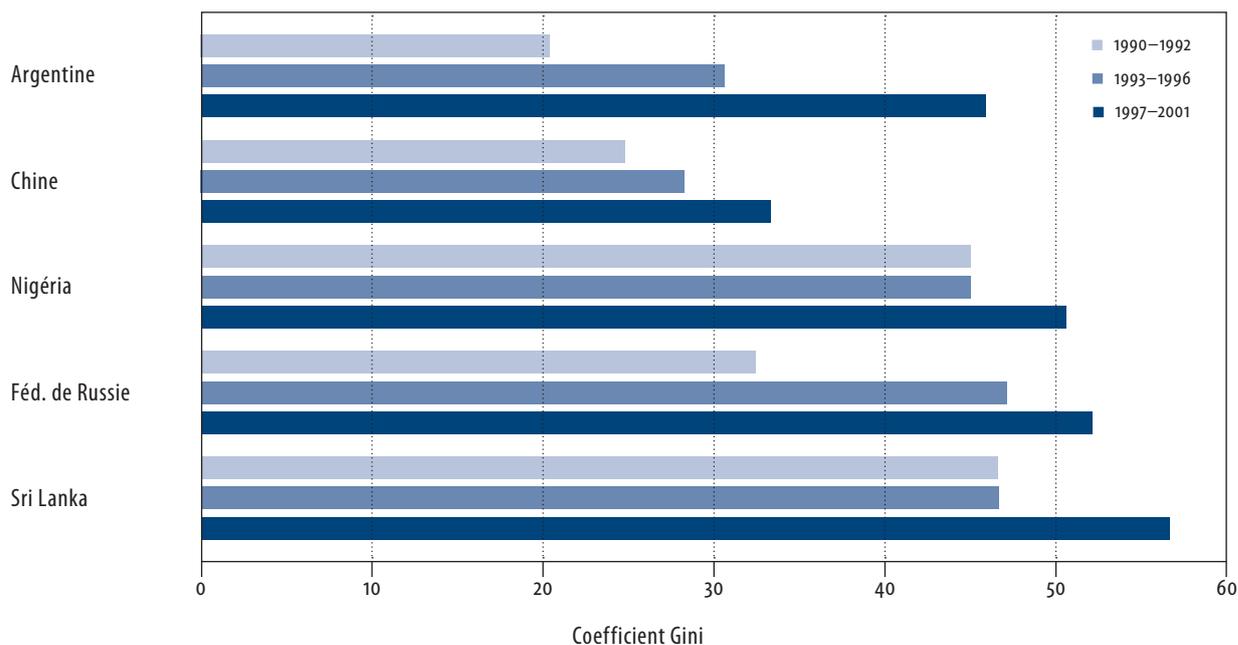
Le Programme de l'OIT sur les conditions de travail et d'emploi couvre toute la gamme des sujets relatifs aux conditions de travail et d'emploi. Le premier sujet d'intérêt est l'argent, à savoir les salaires et les revenus. En termes généraux, au niveau mondial, on constate une hausse des salaires et des revenus, et

une certaine diminution des écarts de salaires entre hommes et femmes. La tendance mondiale est celle d'une croissance des salaires réels, notamment dans les régions en développement qui deviennent des exportateurs majeurs, comme la Chine, qui a connu une croissance des salaires réels de 100 pour cent entre 1990 et 2002, le Chili, avec une croissance des salaires réels de 46,6 pour cent pour la même période, et la Malaisie, qui a connu une hausse constante des salaires réels d'environ 3,5 pour cent par an sur une longue période. On constate aussi des progrès dans la réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes, qui restent néanmoins persistants et tenaces. En Amérique latine, par exemple, la différence de rémunération horaire entre hommes et femmes est passée de 32 à 22 points de pourcentage entre 1990 et 2000.

On constate donc que la tendance générale a été celle d'une hausse des salaires, et en même temps d'une réduction des inégalités entre hommes et femmes. Toutefois, en utilisant le coefficient Gini (aux termes duquel zéro représente l'égalité parfaite et 100 l'inégalité parfaite en termes de salaires), et en prenant un certain nombre de pays sélectionnés au hasard pour représenter un groupe hétérogène en termes de location géographique, une tendance générale est visible entre le début des années 1990 et 2001, soit la période la plus récente pour laquelle nous disposons de données. Cette tendance est celle d'une hausse des salaires, mais aussi d'une progression du coefficient Gini dans les pays du monde, ce qui est préoccupant, car la hausse des salaires s'accompagne simultanément d'une augmentation des inégalités en termes de revenus.

On assiste aussi à une diversification des types d'emploi: les types de contrats de travail utilisés dans divers endroits se diversifient, et cela segmente d'autant plus une main d'œuvre déjà divisée en main d'œuvre primaire et secondaire. Il existe bien davantage de

Figure 1 : Inégalités de salaires dans des pays sélectionnés



Source: WIDER et PovcalNet Banque mondiale

distinctions en 2007, en particulier au sein de la main d'œuvre secondaire. On a beaucoup écrit au sujet de la fin des contrats de travail traditionnels ou des emplois permanents, en particulier dans les pays développés où de nombreux travailleurs bénéficiaient auparavant d'un contrat de travail permanent à temps plein. Il ne s'agit pas d'un phénomène particulièrement nouveau, en revanche la nouveauté réside dans les types d'emplois non conventionnels disponibles aujourd'hui – des contrats de type temps partiel ou temporaires. Une proportion de plus en plus importante du marché du travail se compose de contrats à durée déterminée d'un ou deux ans, ou même de moins d'un an, de contrats à court terme, et de contrats par le biais intermédiaire d'agences de travail temporaires. Ces contrats augmentent de manière substantielle dans de nombreux pays qui jusqu'ici connaissaient peu ce phénomène. En Corée du Sud, par exemple, pays récemment industrialisé, la proportion de travailleurs non conventionnels a gagné près de 10 points de pourcentage entre 2001 et 2006, passant de 26,8 pour cent à 35,5 pour cent, en utilisant une définition traditionnelle. Ce chiffre pourrait en fait être plus élevé.

En termes d'heures de travail, de temps de travail et d'organisation du travail, on constate une tendance générale vers une semaine de travail normale de 40 heures, même si de nombreux travailleurs ont des semaines de travail bien supérieures. On a évolué

progressivement vers une limite légale de 40 heures de travail dans les lois nationales et les accords collectifs ces quarante dernières années. C'est là un abandon vraiment significatif de la semaine de travail de 48 heures qui dominait dans la plupart des pays, au profit de la semaine de travail de 40 heures qui existe dans de nombreux pays développés depuis longtemps. De plus en plus, les pays en développement se dirigent vers une semaine de 40 heures. Par exemple, l'Algérie, le Brésil (qui est passé à une semaine de 44 heures), la Bulgarie, la Chine, la Corée du Sud, le Maroc (qui est aussi passé à une semaine de 44 heures), le Portugal, la République tchèque et le Rwanda évoluent tous vers une semaine de 40 heures. Tous ces pays n'ont pas adopté des semaines de travail conventionnelles de 40 heures, ni même des semaines de travail normales sans heures supplémentaires, mais les lois évoluent dans ce sens.

Cependant, en termes d'heures réellement travaillées, mesurées en heures habituelles de travail dans de nombreux pays en développement et en transition où les heures supplémentaires sont largement répandues, une proportion substantielle de travailleurs effectue en réalité plus de 48 heures par semaine, chiffre lié aux normes internationales du travail de l'OIT qui remontent à 1919. On estime à 22 pour cent le nombre de travailleurs dans le monde astreints à des durées de travail excessives.

On constate donc des divergences: une tendance en baisse en ce qui concerne les heures de travail normales, une proportion constante de travailleurs effectuant un grand nombre d'heures rémunérées, mais aussi des horaires très divers, avec un écart considérable entre les hommes et les femmes. En moyenne, les hommes effectuent davantage d'heures de travail rémunérées que les femmes dans presque tous les pays du monde. A travers le monde, les hommes effectuent un nombre d'heures de travail qui varie, mais dans l'ensemble ils sont sous-employés, travaillent et gagnent moins qu'ils le souhaiteraient, et désirent faire des heures supplémentaires pour gagner davantage.

Les femmes, en revanche, effectuent généralement moins d'heures rémunérées, soit dans des emplois à temps partiel soit, dans de nombreux pays en développement, dans l'économie informelle, secteur qui emploie une grande partie de la population. Cette situation est très probablement liée au lourd fardeau assumé par les femmes en termes de soins apportés à la famille et de responsabilités domestiques, activités non rémunérées qui n'apparaissent pas forcément dans les études, même si de plus en plus d'enquêtes sur l'emploi du temps produisent des données indiquant qu'à travers le monde, les femmes assument une charge considérable d'activités non rémunérées.

Il est indispensable de concilier vie professionnelle et vie familiale. Les emplois à temps partiel y contribuent, mais souvent ceux qui les occupent perçoivent des revenus moins élevés, non seulement parce qu'ils effectuent moins d'heures de travail, mais aussi parce que leur salaire horaire est généralement plus faible. A quelques exceptions près comme les Pays-Bas, qui ont une législation très stricte en matière d'égalité de traitement, les personnes travaillant à temps partiel bénéficient d'un moins grand nombre de prestations. Aux Etats-Unis par exemple, les femmes qui occupent des emplois à temps partiel ont bien moins de chances de remplir les conditions pour bénéficier d'une assurance santé et d'une retraite, et ont bien moins de perspectives en termes de formation et de promotion.

Les systèmes de travail flexible comme le travail à temps partiel et les horaires à la carte, ainsi que les services de garde d'enfants, ne sont pas répandus dans les pays en développement. Bien entendu, la réalité est plus nuancée, mais c'est la tendance générale. Beaucoup de femmes s'orientent vers les emplois à temps partiel dans l'économie informelle et dans nombre de pays, les femmes qui travaillent dans

l'économie informelle peuvent percevoir des revenus tout en s'occupant de leur famille, ce qui les aide à concilier leur vie professionnelle et familiale. Toutefois, cet avantage a un prix: les conditions de travail sont souvent très mauvaises et ceux qui occupent ces emplois ne bénéficient d'aucune protection sociale.

Interventions publiques

Cette analyse très brève et générale souligne le fait que, lorsqu'on réfléchit aux conditions de travail et d'emploi, les heures de travail, les salaires et les types de contrat, et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale sont très étroitement liés. Dans les pays en développement, ceux qui effectuent le plus grand nombre d'heures de travail sont le plus souvent ceux qui perçoivent les salaires les plus bas, ce qui est intéressant car ce cas de figure n'est plus très ordinaire dans les pays développés. Dans les pays industrialisés, paradoxalement, ce sont souvent les administrateurs et les personnes exerçant des professions intellectuelles qui effectuent le plus d'heures de travail, ce qui est lié à l'importance des charges de travail, plutôt qu'à la faiblesse des salaires. Le phénomène est très différent dans les pays en développement, où la faiblesse des salaires va de paire avec la faible productivité des entreprises.

« Des études récentes, notamment une étude de l'OIT, montrent que les salaires minimum servent souvent de salaires de référence, y compris dans l'économie informelle où les travailleurs ne bénéficient pas officiellement du salaire minimum. »

Souvent, les contrats de travail non conventionnels sont aussi liés à des salaires moins élevés, un moins grand nombre de prestations et une moins grande sécurité de l'emploi. Les difficultés à concilier travail rémunéré et responsabilités familiales, et de manière plus générale travail rémunéré et activités non rémunérées, qui compliquent l'accès des femmes aux emplois malgré leurs qualifications, sont liées à des problèmes multiples, notamment au manque de flexibilité dans les horaires, au caractère informel du tra-

vail et à l'absence de services de garde d'enfants. L'absence de services de garde d'enfant et de services de soins aux parents âgés ou aux proches malades ou mourant crée toutes sortes de difficultés.

Etant donné que ces conditions sont liées, les mesures politiques destinées à améliorer les conditions de travail doivent aussi être liées. Ces politiques doivent être envisagées de manière intégrée. Par exemple, les politiques salariales, notamment celles qui établissent un salaire minimum adéquat, peuvent contribuer de manière significative à rompre le cercle vicieux des salaires bas, des horaires de travail excessifs et de la faible productivité des entreprises. Il est essentiel de créer une dynamique de croissance de la productivité, de revalorisation des salaires et de réduction des horaires de travail. Ce n'est pas là une mission facile, mais elle est possible. Par exemple, l'OIT propose un programme de formation au temps de travail, qui donne aux entreprises, y compris aux petites entreprises et aux entreprises informelles, des informations sur la manière dont elles peuvent y parvenir. Des études récentes, notamment une étude de l'OIT, montrent que les salaires minimum servent souvent de salaires de référence, y compris dans l'économie informelle où les travailleurs ne bénéfi-

cient pas officiellement du salaire minimum, car ils sont une référence facile à utiliser pour les employeurs et les employés.

Les politiques visant à aider les travailleurs à concilier travail rémunéré et responsabilités familiales peuvent promouvoir la participation des femmes au travail rémunéré. Les politiques globales ne sont pas réservées aux pays développés, elles sont aussi destinées aux pays en développement. Parfois, des mesures très simples, comme le fait de rendre les horaires de travail plus flexibles, peuvent aider considérablement les femmes à gérer, par exemple, un problème avec un enfant malade, ou à prendre un congé en cas d'urgence familiale. La simple possibilité de venir au travail quelques heures plus tard en cas d'urgence peut avoir des effets importants. Il va de soi que les services de garde d'enfants, les services de soins aux personnes âgées et d'autres types de services de soins ou d'allocations destinés à aider les femmes dans ce domaine peuvent contribuer énormément à accroître leur participation au travail rémunéré, notamment en termes d'heures de travail, ainsi qu'à réduire les écarts entre hommes et femmes en termes de salaires et d'horaires de travail que l'on vient d'évoquer. ■

Les mutations du travail dans le contexte mondial

Sénatrice Sharon Carstairs

Parlement du Canada

On se penchera ici sur les tendances de la participation des femmes et des hommes au marché du travail, et leurs implications en matière d'égalité des sexes dans le contexte de la mondialisation. Les femmes portent «une série de fardeau» ; en plus d'assumer leurs responsabilités professionnelles et familiales, elles supportent un autre fardeau, celui de redouter l'échec. Elles craignent en effet que celles qui leur succéderont soient exposées aux critiques du type : «nous avons recruté une femme dans le passé, et cela n'a pas fonctionné, donc nous n'allons pas renouveler l'expérience». C'est là un phénomène auquel les hommes ne sont jamais confrontés dans leur vie professionnelle.

L'accès des femmes à l'emploi rémunéré a constitué l'une des évolutions économiques les plus importantes du 20^{ème} siècle. La participation croissante des femmes au marché du travail a marqué une évolution majeure dans presque toutes les nations industrialisées dans la seconde moitié du 20^{ème} siècle, et cette tendance s'amplifie aujourd'hui à une cadence remarquable dans les nations moins développées.

Il y a seulement un demi-siècle, les femmes – en particulier les femmes mariées ayant des enfants à charge – étaient le plus souvent au foyer à s'occuper des tâches domestiques, tandis que les hommes – notamment les hommes mariés et les pères de famille – occupaient des emplois rémunérés. En 2007, ce cas de figure est de plus en plus rare. Les changements démographiques, tels que la diminution des taux de natalité, la hausse des taux de divorce, et le fait que l'on se marie et que l'on a des enfants plus tard, ainsi que d'autres évolutions, comme la hausse des niveaux d'éducation, l'évolution des mœurs et l'augmentation de la demande de femmes sur le marché du travail sont en train de changer la dynamique du marché. Dans de nombreux pays, y compris dans le mien, les changements économiques font qu'il est devenu bien plus difficile pour un homme de gagner suffisamment

pour subvenir aux besoins de sa famille, ce qui a rendu nécessaire l'entrée des femmes sur le marché du travail. Les 30 dernières années ont été témoin d'améliorations importantes de la place des femmes sur le marché du travail, parce que les employeurs ont besoin de nous, et qu'ils le savent.

Dans les pays occidentaux comme le Canada, de plus en plus de femmes rattrapent les hommes dans les carrières telles que le droit, la médecine et l'université. Au Canada, la proportion hommes/femmes à l'inscription à l'université est de 60 femmes pour 40 hommes. Toutefois, les professeurs restent essentiellement des hommes. Les progrès des femmes ne sont pas non plus semblables dans les métiers tels que la plomberie ou la menuiserie, qui sont traditionnellement associés à la force physique, même si grâce aux nouveaux outils, celle-ci n'est plus aussi indispensable. On constate également des écarts importants dans la police et les services de lutte contre les incendies.

« Les compétences acquises par les femmes ne sont toujours pas reconnues aux niveaux les plus élevés. »

Par contre, les entreprises détenues par des femmes sont la partie du secteur économique qui connaît l'expansion la plus rapide au Canada. Les femmes créent deux fois plus d'entreprises que les hommes. En 2002, plus de 821 000 femmes travaillaient à leur compte au Canada, soit un tiers des canadiens travaillant à leur compte.

Au Canada, seulement dix pour cent des personnes nommées au Conseil d'administration des entreprises sont des femmes. Les compétences acquises par les femmes ne sont toujours pas reconnues aux niveaux

les plus élevés. En moyenne, les femmes gagnent toujours moins que les hommes, quels que soit leur profession, leur âge ou leur niveau d'éducation. En 2007, au Canada, une femme gagnait 72,5 cents pour chaque dollar gagné par un homme. Pour les femmes autochtones, les femmes de couleur et les immigrées récentes, l'écart de salaire était encore plus marqué.

La fonction publique a toujours été une bonne source d'emplois de qualité pour les femmes au Canada. En 2007, la fonction publique était composée à 53 pour cent de femmes, et leur présence dans la haute fonction publique se renforce. Au Canada, seulement 36 pour cent des vice-ministres, poste le plus élevé de la fonction publique, sont des femmes, mais cela représente néanmoins un progrès significatif ces dix dernières années.

Des inégalités persistantes

Les lieux de travail et les institutions sociales ne sont pas parvenus à suivre l'évolution des tendances du marché du travail. Les femmes assument toujours l'essentiel de la garde des enfants et des tâches domestiques, malgré leur entrée sur le marché du travail. Beaucoup de femmes qui travaillent à l'extérieur sont aujourd'hui confrontées à ce que l'on appelle la «double journée». Si les hommes ont de plus en plus tendance à accepter davantage de responsabilités en matière de garde des enfants, toutes les études montrent qu'ils ne les assument pas à égalité. Les modèles de travail non conventionnel, comme l'emploi à temps partiel, sont parfois proposés comme une alternative satisfaisante aux exigences contradictoires du travail et de la famille, mais beaucoup de femmes ne travaillent à temps partiel que parce qu'elles ne peuvent obtenir d'emploi à plein temps. En outre, le travail à temps partiel et d'autres formes de travail non conventionnel sont généralement caractérisés par un moins grand nombre de prestations sociales, des revenus réduits, des perspectives limitées en termes de promotion, et une plus grande insécurité. Dans ces conditions, le choix de l'emploi à temps partiel peut ne pas être volontaire.

Les statistiques montrent, par exemple, qu'au Canada les femmes célibataires sont parmi les plus pauvres des personnes âgées de plus de 65 ans. Cela s'explique principalement par le fait que la retraite qu'elles perçoivent par l'intermédiaire du Plan de pension canadien/Plan de pension québécois est

fondée sur le nombre d'années travaillées, et que leur emploi détermine le niveau de prestation qu'elles reçoivent. Non seulement les femmes sont l'objet de discriminations dans leur vie professionnelle, mais elles ont aussi tendance à l'être dans leurs années de retraite.

Ceux qui sont chargés d'instaurer l'égalité des sexes sur le marché du travail doivent aussi reconnaître que la discrimination et le harcèlement sexuel existent sur le lieu de travail. Nous avons des lois rigoureuses contre ces deux phénomènes au Canada, mais les lois en elles-mêmes et à elles seules ne sont pas suffisantes. Lorsqu'une femme a le sentiment qu'elle perdra son emploi si elle résiste au harcèlement sexuel ou à la discrimination, et qu'elle a besoin de cet emploi pour subvenir aux besoins de sa famille, elle supportera ce harcèlement ou cette discrimination. Les femmes fortes et courageuses qui choisissent de contester la discrimination se retrouvent souvent face à des procédures judiciaires très onéreuses.

Les femmes restent employées principalement dans les secteurs peu payés au Canada. Les taux de pauvreté sont bien plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Les femmes sont sous-représentées aux postes élevés. Il y a des obstacles à leur éducation et à leur formation, notamment en ce qui concerne leur requalification une fois qu'elles ont élevé leurs enfants, et dans tout le Canada on constate un manque d'accès incroyable aux services de garde d'enfant de qualité et à la prise en charge des personnes âgées.

Les femmes en politique

Les femmes représentent 52 pour cent de la population, mais seulement 21 pour cent des représentants élus au niveau fédéral à la Chambre des communes du Canada. La situation est légèrement meilleure parmi les sénateurs nommés au niveau de la fédération : 34 pour cent d'entre eux sont des femmes, car les Premiers Ministres passés ont fait un effort concerté pour nommer davantage de femmes. Les travaux de recherche montrent que la présence de femmes dans les instances législatives a changé les choses de manière non négligeables, s'agissant non seulement des sujets qui sont abordés, mais aussi du type de législation présentée. Les législatrices ont davantage tendance à promouvoir les questions féminines, à définir ces questions d'une manière plus globale que les hommes, à les placer en tête de l'ordre du jour parlementaire et

à jouer un rôle moteur dans ces domaines. Les législatrices peuvent obtenir des résultats tangibles pour toutes les femmes.

« Le financement des élections est bien plus contrôlé au Canada qu'aux Etats-Unis, par exemple, et c'est la raison pour laquelle nous avons autant de femmes parlementaires. »

Pourquoi n'y a-t-il pas davantage de femmes élues au Canada ? Pour diverses raisons : les dimensions de notre pays, par exemple. Notre pays est immense, et se rendre de l'une de ses extrémités à la capitale peut prendre plus de 15 heures. Le financement des élections est bien plus contrôlé au Canada qu'aux Etats-Unis, par exemple, et c'est la raison pour laquelle nous avons autant de femmes parlementaires. Les Américaines sont impressionnées quand nous leur parlons des lois sur le financement des campagnes électorales canadiennes. En 2004, Hillary Clinton a dû récolter 32 millions de dollars des Etats-Unis pour être élue au Sénat.

Ma propre expérience reflète les attitudes envers les femmes en politique, et je suis sûre que la plupart des femmes la partagent. Les femmes sont critiquées à cause de leur voix ou de la couleur de leurs cheveux, à cause des vêtements qu'elles portent, et parce qu'elles choisissent parfois de porter des talons hauts.

Ces critiques subsistent au Canada et dans d'autres pays. Toutefois, la principale difficulté est que ce sont toujours les femmes qui s'occupent le plus de leurs enfants. Le Parlement canadien se réunit cinq jours par semaine. Je n'ai jamais pu comprendre pourquoi il ne pouvait pas se réunir quatre jours par semaine. Ne pourrait-on pas mettre en place des services de garde d'enfants dans les locaux du Parlement, non pas en permanence, mais de manière temporaire, afin que les mères ou les pères puissent y amener leurs enfants pendant une semaine ou deux ? Pourquoi ne pas embaucher des enseignants dans les locaux du Parlement afin que les enfants puissent venir avec leurs parents et passer une semaine à l'école à Ottawa, et une semaine avec leur mère ou leur père ?

Pour conclure, les femmes ont toujours moins de droits, leur degré d'instruction reste inférieur, leur état de santé est moins bon, elles ont moins de revenus et accèdent moins facilement aux ressources et à la prise de décision. Toutefois, elles représentent 52 pour cent de la population, et leur rôle dans l'alimentation, la création de revenus, la gestion des ressources naturelles, l'organisation communautaire et la sphère domestique est absolument essentiel pour le développement durable. Dans l'économie mondiale, nous devons rechercher des solutions pour permettre aux femmes de participer au marché du travail sur un pied d'égalité en modifiant le cours des choses pour la génération à venir. Ce sera non seulement les femmes qui en bénéficieront, mais aussi la société canadienne et le monde. ■



**LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL DANS
SES FORMES ANCIENNES ET NOUVELLES**

2

Vue d'ensemble et débat

La séance a porté sur les formes anciennes et nouvelles de discrimination qui affectent les femmes au travail. Les intervenantes ont analysé certaines des évolutions et des raisons qui expliquent la persistance de certaines formes bien connues de discrimination envers les femmes et elles ont débattu de l'apparition de formes nouvelles et multiples de discrimination dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui. Les difficultés rencontrées dans la lutte contre la discrimination ont également été abordées.

Les intervenantes durant cette séance étaient Mme Tomei, chef du service Conditions de travail et d'emploi du Département de la sécurité sociale de l'OIT, et Mme Cornish, senior partner dans le cabinet d'avocats Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish et présidente de la Coalition de l'Ontario pour l'égalité salariale. La présentation de Mme Tomei a porté principalement sur la façon dont la discrimination sexuelle se manifeste, à des degrés divers, dans les différentes parties du monde en raison des effets de la mondialisation sur les structures syndicales. Mme Cornish a en outre analysé les répercussions juridiques et politiques de la mondialisation sur le droit du travail. Elle a décrit en détail certaines des difficultés que rencontrent les femmes dans ce nouveau climat et elle a proposé des solutions qui permettraient aux parlementaires de mieux venir en aide aux populations ayant le plus besoin d'assistance.

Mme Tomei a décrit la **discrimination liée à l'emploi** que sont la différenciation ou l'exclusion d'un individu ou d'un groupe d'individus qui repose non pas sur le mérite mais sur des caractéristiques secondaires comme le sexe, la race, la religion ou autre considération de cet ordre. La discrimination, tant directe et qu'indirecte, a un impact considérable sur la personne qui en est l'objet. Bien que la discrimination soit universellement réprouvée, elle reste un problème majeur dans l'économie mondiale. Elle

est préjudiciable non seulement à l'individu mais aussi, comme le démontrent des études économiques conduites par la Banque mondiale, aux employeurs. La discrimination se traduit inévitablement par un gaspillage de compétences et par une perte de productivité. La persistance d'une discrimination fondée sur le sexe a entravé la lutte contre la pauvreté et constitue un obstacle de taille à la réalisation de l'égalité.

Mme Tomei a expliqué que pour **combattre la discrimination** au travail, il fallait faire le constat que la discrimination a des manifestations à la fois subtiles et extrêmes et qu'elle existe dans tous les secteurs. La discrimination entre hommes et femmes dans l'éducation, par exemple, persiste même s'il y a eu, ces dernières années, un recul global de l'écart entre les sexes. Les succès que les femmes ont rencontrés en matière d'éducation ne sont pas traduits par des progrès dans le secteur de l'emploi. Il faut prendre conscience du fait que la discrimination est souvent enracinée socialement. Ainsi, l'élimination de la discrimination dans le cadre du marché du travail est sans doute un bon point de départ, mais cela n'est pas en soi un moyen suffisant pour faire disparaître toutes les causes sous-jacentes.

La **discrimination sexuelle** se manifeste de bien des façons et à toutes les étapes de l'emploi. Les hommes sont souvent préférés aux femmes lors de l'attribution de postes. Il y a en outre une montée de la discrimination pendant et après la grossesse et, même dans les pays industrialisés, les employeurs sont généralement réticents à l'idée d'embaucher des femmes enceintes. Souvent, les femmes ont une charge de travail plus lourde, qu'il s'agisse de tâches rémunérées ou non. Faute de statistiques ventilées par sexe, il a été difficile de déceler une tendance mondiale en matière de rémunération, mais la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes n'a certainement pas été universelle. Dans certaines

régions, l'écart de rémunération a augmenté, alors que dans d'autres, il a légèrement diminué ou il a stagné. La discrimination se manifeste également à travers l'évaluation des tâches, qui sont parfois de nature différente mais qui sont néanmoins de valeur égale. Le harcèlement sexuel et la violence contre les femmes au travail sont peut-être les manifestations les plus graves de la discrimination et elles restent un problème universel.

Toutes les formes de discrimination sont étroitement liées les unes aux autres et ont des conséquences graves et des répercussions profondes pour les femmes dans tous les secteurs. L'existence de formes extrêmes de discrimination peut nous paraître paradoxale étant donné les garanties formelles prévues dans les traités relatifs aux droits de l'homme comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Cet écart fait apparaître la nécessité d'une mise en œuvre de politiques pluridimensionnelles fondées sur des lois cohérentes assorties de mesures d'exécution concrètes propres à assurer le respect des obligations découlant des traités.

Des **statistiques ventilées par sexe** sont nécessaires si l'on veut pouvoir identifier les problèmes prioritaires et évaluer les choix et orientations. Mme Tomei a plaidé pour que les parlementaires allouent des crédits plus substantiels à la collecte de statistiques. En ce qui concerne la réforme législative, Mme Tomei a préconisé l'abandon des dispositifs fondés sur les plaintes au profit de l'adoption de lois volontaristes, et elle a mis en évidence le recours croissant par certains Etats à un système de sanctions et d'incitations pour faire appliquer la loi. Même si l'on a constaté les avantages que présentent ces systèmes, on a indiqué qu'il fallait faire davantage pour que les victimes de discrimination bénéficient de moyens d'obtenir réparation. Il devrait aussi y avoir une diversification des emplois afin que les femmes puissent accéder à l'emploi qu'elles sont capables d'exercer. Il s'agit notamment de garantir l'accès au capital et d'assurer l'égalité des chances pour les femmes quant à l'accès au marché du travail.

Plusieurs outils pouvaient être employés pour promouvoir l'égalité au travail. Une réglementation instaurant un salaire minimum serait un moyen d'offrir une protection aux femmes se situant dans la tranche de revenus la plus basse. De même, la mise en œuvre d'un système objectif d'évaluation des emplois fondé exclusivement sur les mérites des individus limiterait

la discrimination et réduirait le gaspillage des compétences. Mme Tomei a souligné que le succès des politiques en question dépendait en grande partie du contexte social, politique, économique et culturel de chaque pays. Le contexte national devait donc être pris en considération lors de l'identification des leviers à utiliser.

Mme Cornish a axé sa présentation sur le **rôle que peuvent jouer les parlementaires** pour que le principe d'égalité soit instauré sur les marchés du travail. Elle a d'abord précisé que certaines personnes avaient intérêt à maintenir des mesures discriminatoires, et qu'il fallait donc commencer par identifier les intérêts en question et définir les politiques en conséquence. Avant la mise en œuvre de ces politiques, il fallait mettre en place des fondements juridiques solides assurant un mécanisme de transparence et des méthodes d'application. Les lois incitatives étaient utiles, mais seulement si les bases juridiques étaient présentes. En outre, les lois devaient être fondées sur une analyse des conditions d'emploi des hommes et des femmes, reflétant fidèlement l'expérience des femmes tant dans le secteur structuré que dans le secteur informel.

« En outre, la mondialisation a entraîné un recul du taux de syndicalisation, ce qui s'est traduit pour de nombreux travailleurs par la disparition des dispositifs de protection. »

Bien que la responsabilité d'assurer l'égalité et la non-discrimination incombe au premier chef à l'Etat, la mondialisation et les pressions croissantes des entreprises multinationales avaient réduit la capacité des Etats à garantir des mesures protectrices. En outre, la mondialisation a entraîné un recul du taux de syndicalisation, ce qui s'est traduit pour de nombreux travailleurs par la disparition des dispositifs de protection. Cette évolution reflète le recours de plus en plus grand à une approche individuelle au détriment des approches collectives en matière de protection sociale. Les approches individualistes, toutefois, ont pour effet de déréguler le marché du travail et de rendre de plus en plus difficile la mise en œuvre de politiques pouvant assister tous les groupes vulnérables, sur un pied d'égalité.

Aussi, comme alternative aux approches individualistes de la protection sociale, Mme Cornish a-t-elle suggéré que les Etats s'efforcent d'**assigner des objectifs et buts concrets à l'intervention publique**. Cela nécessiterait la collecte de données et l'analyse des politiques au niveau micro-économique et macro-économique pour en évaluer l'impact sur les femmes qui travaillent. Une fois ces données collectées, on pourrait recenser les domaines où il y a chevauchement que l'on ciblerait alors par de nouvelles lois ou par des lois modifiées. Mme Cornish a souligné que ce « recensement permet la définition des priorités » dans la mesure où il permet de cerner les individus indépendamment de leur catégorie socio-économique. Ainsi, les besoins des travailleurs migrants ou des travailleurs domestiques, par exemple, - groupes qui demeurent pour l'essentiel invisibles -, peuvent être recensés en vue de comprendre où ils recoupent les dispositions des conventions internationales et où ils s'en éloignent, afin de déterminer ce qui doit être changé pour remédier aux inégalités.

Débat plénier

Au cours du débat, on a de nouveau souligné qu'il y a un lien entre pauvreté, chômage et inégalités. Toute politique visant à les combattre, individuellement ou collectivement, doit donc être transversale. Aussi les Etats doivent-ils examiner dans le détail les facteurs de discrimination, les recenser et les analyser. A ce titre, toute approche retenue doit prendre en compte les **traditions sociales et culturelles** du pays où l'inégalité est enracinée.

On a fait observer que l'**éducation** était une composante clé des politiques de lutte contre la discrimination et l'inégalité entre hommes et femmes. L'éducation est cruciale pour les hommes et les femmes dans la mesure où elle leur enseigne leurs droits et devoirs respectifs mais égaux. En Ouganda, par exemple, on enseigne aux enfants les origines historiques de l'oppression afin d'empêcher qu'elle ne se répète. Mmes Tomei et Cornish ont toutes deux souligné l'importance de l'éducation pour le développement durable, mais elles ont déclaré que l'éducation en tant que telle ne suffirait pas à faire évoluer la situation parce que les inégalités entre les sexes étaient également de nature politique. Il a été suggéré que les réformes des systèmes éducatifs s'inscrivent dans une politique plus large visant à éliminer les contraintes dans un esprit de collaboration. Mme Cornish a dit qu'il ne suffisait pas d'appliquer un procédé pour régler un problème et qu'il fallait d'abord prendre les problèmes à bras le corps et les analyser ensuite avant de pouvoir définir des politiques en fonction des situations sur le terrain.

Certains participants ont souligné à quel point il était difficile d'évaluer l'efficacité d'une politique à court terme. La lutte contre les discriminations et les inégalités étant un processus à long terme, il était souvent difficile de déterminer si les progrès accomplis entretemps étaient superficiels ou plus réels. En outre, la discrimination étant profondément enracinée à tous les niveaux, il était souvent difficile de déterminer quel aspect d'une politique avait entraîné une évolution positive. Prédire les résultats des réformes était donc particulièrement délicat. ■

La discrimination entre les sexes au travail : tendances, enjeux et incidences sur les politiques publiques

Mme Manuela Tomei

Chef du Service Conditions de travail et d'emploi
Département de la protection sociale, OIT

La Convention N°111 de l'OIT définit comme suit la discrimination dans l'emploi et la profession: toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Cette définition exige la présence de trois éléments fondamentaux pour qu'une mesure, un acte, une règle ou un comportement puissent être considérés comme discriminatoires. Il doit tout d'abord y avoir distinction ou exclusion sous une forme ou une autre. Ensuite, les actes en question doivent juger de la capacité et des compétences d'une personne à exécuter un travail donné et désavantager la personne victime de la discrimination. La Convention n°111 couvre donc à la fois la discrimination directe et indirecte. Les vacances de postes dans lesquelles il est précisé que la candidature des femmes n'est pas souhaitée, ce qui indique clairement que le sexe est un critère de sélection, constituent un exemple de discrimination directe. La discrimination indirecte est constituée par des actes ou des règles ne donnant pas le sentiment de faire une différence entre les sexes ou les âges, mais susceptibles d'entraîner des effets disproportionnés pour les personnes appartenant à un sexe ou une classe d'âge particulier.

Il est très important, en matière de discrimination, d'expliquer pourquoi il faut en tenir compte, s'en préoccuper, et lutter contre elle. La raison est simple: la discrimination bafoue le talent humain, car les décisions prises en matière de recrutement, de progression de carrière et de possibilités d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences reposent, non sur les compétences et les qualifications réelles d'une personne, mais sur des caractéristiques personnelles n'entretenant aucun lien avec sa capacité à s'acquitter d'une tâche particulière. La discrimination nuit à la

productivité des travailleurs car elle les démotive bien évidemment. Il existe d'innombrables études empiriques montrant comment certains types particuliers de discrimination, y compris la discrimination basée sur le sexe, font augmenter le taux d'absentéisme et le taux de roulement du personnel, qui exercent bien sûr un effet délétère sur les entreprises, la productivité et la compétitivité.

La discrimination nuit à la productivité des travailleurs et à la performance économique générale des pays. Les données empiriques prouvent l'existence d'une corrélation positive entre plus grande égalité entre les sexes et éducation, d'une part, et fonctionnement plus équitable du marché du travail, amélioration de la performance économique et croissance du PIB, de l'autre. La persistance d'une discrimination basée sur les sexes entrave, à l'instar de toute autre forme de discrimination, les efforts visant à réduire la pauvreté. Dans le cas précis des femmes, les statistiques montrent, une fois encore, que la proportion de femmes parmi les pauvres est énorme. Par conséquent, les efforts de réduction de la pauvreté ne tenant pas compte des risques, des perspectives et de la situation spécifiques des hommes et des femmes ne pourront pas être efficaces.

La discrimination entre les sexes revêt une dimension liée aux cycles de la vie, qu'il convient d'aborder dans une perspective double. D'une part les femmes qui travaillent n'ont pas toutes le même âge et, par conséquent, les besoins des femmes et des hommes qui travaillent ou se trouvent sur le marché du travail varient considérablement en fonction de leur âge, tout comme les circonstances de leur vie. Par ailleurs, il convient de prévoir des ajustements à l'organisation du travail et des lieux de travail tenant compte de ces différents besoins. La discrimination, phénomène étroitement lié à l'évolution des structures du marché du travail et à la composition de l'emploi, est

en constante évolution. Ce phénomène peut prendre des formes très subtiles et il est donc très souvent difficile de le détecter. Tel est particulièrement le cas dans les pays dans lesquels la discrimination est depuis longtemps prise en considération et combattue. La discrimination professionnelle reflète et renforce la discrimination régnant dans d'autres secteurs de la société, par exemple la famille, la collectivité et l'école, et les handicaps que les femmes peuvent avoir accumulés pendant leur vie précédant leur entrée sur le marché du travail auront des conséquences sur leur capacité à décrocher un emploi de qualité et renforceront aussi l'image des femmes comme étant moins productives. La discrimination doit donc être abordée, non seulement sur le marché du travail, mais aussi dans les autres secteurs de la société. Ceci étant, le secteur professionnel, au sens extrêmement large du terme, est un point d'entrée stratégique pour lutter contre la discrimination, non seulement dans l'emploi et le travail, mais aussi dans d'autres secteurs.

« [L]a différence dans le degré d'instruction des deux sexes s'amoin-drit partout dans le monde et, dans la majeure partie des régions, le nombre de femmes s'inscrivant à l'université dépasse le nombre d'hommes. »

La discrimination est universellement condamnée. La majeure partie des Etats du monde a souscrit et adhéré à la lutte contre la discrimination en devenant partie aux Conventions n°III et 100. La Convention n°III porte sur la discrimination dans l'emploi et la profession, tandis que la convention n°100 porte sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes, non seulement à travail égal, mais aussi pour un travail de valeur égale.

Quel est le sort réservé aux femmes sur le marché du travail? Tout d'abord, la différence dans le degré d'instruction des deux sexes s'amoin-drit partout dans le monde et, dans la majeure partie des régions, le nombre de femmes s'inscrivant à l'université dépasse le nombre d'hommes. En Asie du Sud et en Afrique sub-saharienne toutefois, il existe encore aujourd'hui un fossé considérable entre les résultats enregistrés par les filles et les garçons dans l'enseignement primaire et secondaire, et plus particulièrement

dans l'enseignement supérieur. Pour les autres régions du monde cependant, telles que l'Asie de l'Est et le Pacifique, l'Europe (hors Union européenne et en Asie centrale), l'Union européenne, l'Amérique du Nord, le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, l'Amérique latine et les Caraïbes, il règne une égalité de fait dans l'enseignement primaire et secondaire et, dans l'enseignement supérieur, les femmes dépassent désormais les hommes. Ces chiffres sont très parlants, car ils révèlent qu'il est vain d'investir autant dans l'éducation des femmes si la société et l'économie ne peuvent pas bénéficier ensuite pleinement des fruits de ces investissements.

Les femmes continuent à arriver sur le marché du travail de la majorité des pays. Le taux de participation à la population active inclut le taux d'emploi, plus le taux de chômage. Dans la majorité des pays, en 2006, le nombre de femmes arrivant sur le marché du travail a augmenté. Bien que les chiffres varient énormément d'une région à l'autre, cette augmentation est significative (cinq points de pourcentage) au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, en dépit du fait que le niveau d'ensemble reste assez faible.

Le taux d'emploi des femmes par rapport à la population totale a augmenté dans la majorité des pays, tandis que ce même taux a décliné pour les hommes. Davantage de femmes détiennent également des postes haut placés: les chiffres pour 1995 et 2004 montrent que le nombre de femmes occupant des fonctions législatives ou des postes à responsabilité est en hausse partout dans le monde. Cette augmentation est particulièrement frappante en Asie du Sud bien que, une fois encore, la proportion de femmes occupant de tels emplois reste très faible au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, ainsi qu'en Amérique latine et dans les Caraïbes.

Quelles sont les difficultés auxquelles nous sommes confrontés aujourd'hui? Trop de femmes travaillent sans être rémunérées ou occupent un emploi informel ou occasionnel. L'incidence relative du travail non rémunéré varie considérablement d'une région à l'autre. Le travail rémunéré est omniprésent en Afrique sud-saharienne, très fréquent en Asie de l'Est et dans le Pacifique, entre autres, et l'évolution dans le temps de la répartition de l'emploi féminin total entre les différentes catégories d'emplois reste assez lente.

La charge de travail des femmes (travail rémunéré ou non) est nettement supérieure à celle des hommes. Les données disponibles concernant la Bolivie, le Ghana et les Philippines indiquent que les femmes

consacrent au total (en heures hebdomadaires) 61 heures par semaine au travail, soit 26 au travail rémunéré et 35 au travail non rémunéré. Le travail non rémunéré se réfère aux responsabilités familiales, à la préparation des repas de la famille, à la recherche d'eau, de combustible, etc. qu'implique la tenue d'un ménage. Les hommes consacrent quant à eux 42 heures par semaine au travail rémunéré et neuf au travail non rémunéré, ce qui dénote un déséquilibre significatif dans la répartition entre les hommes et les femmes des heures de travail, rémunéré ou non. Cette situation a bien évidemment une incidence sur le type d'emplois auxquels les femmes peuvent aspirer. Au Ghana et aux Philippines, la situation est similaire : les femmes travaillent davantage en nombre d'heures : 61 en Bolivie contre 51 pour les hommes et 88 au Ghana pour les femmes contre 57 pour les hommes.

Les femmes continuent, en moyenne, à gagner moins d'argent que les hommes. Cette question pose un problème persistant. Il n'existe pas de données comparables en matière de salaires pour un grand nombre de pays et cette absence est à mettre sur le compte des problèmes posés par les statistiques concernant les salaires en général. L'examen de l'évolution des différences de salaire entre les deux sexes dans le secteur industriel, pour lequel des chiffres comparables sont disponibles dans 37 pays, montre que ces différences de salaire ont stagné dans certains pays, augmenté dans d'autres, tandis que dans d'autres encore elles se sont réduites.

« Nombreux sont les pays dans lesquels les tests de grossesse continuent à être régulièrement utilisés pour prendre la décision de conserver ou de licencier des travailleuses. »

La répartition des emplois continue à faire l'objet d'une discrimination. Certains emplois continuent à être considérés comme mieux adaptés aux hommes qu'aux femmes, et vice-versa, ce qui provoque bien sûr une concentration des femmes à certains postes. En outre, l'offre excessive de main-d'œuvre pour ces postes et dans ces secteurs contribue aussi au faible niveau de rémunération de ces emplois.

La grossesse et la maternité donnent toujours lieu à une forte discrimination. Il s'agit d'une forme de discrimination très ancienne et les statistiques dispo-

nibles semblent trahir une augmentation de la discrimination liée la grossesse, y compris dans les pays industrialisés tels que les Etats-Unis et le Royaume-Uni. Cette hausse pourrait ne pas nécessairement refléter une détérioration de la situation, mais certainement une prise de conscience plus grande de la question, voire une plus grande confiance à l'égard des voies de recours, notamment dans les pays industrialisés, etc. Nombreux sont les pays dans lesquels les tests de grossesse continuent à être régulièrement utilisés pour prendre la décision de conserver ou de licencier des travailleuses. Dans certains cas, avant de recruter ou d'offrir un poste à une femme, il lui est demandé comme condition d'emploi de s'engager à ne pas avoir d'enfants pendant un certain nombre d'années.

Il existe une discrimination en matière de rémunération, et non seulement dans les cas dans lesquels les hommes et les femmes exécutant le même travail, ou un travail similaire, ne bénéficient pas de la même rémunération (celle des femmes étant inférieure à celle des hommes), ce qui reste le cas dans le secteur agricole, par exemple. Dans certains pays, les conventions collectives prévoient même un taux horaire de rémunération différent en fonction du sexe, à travail exactement égal. C'est un exemple de discrimination directe, dont l'importance diminue quelque peu, tandis que la discrimination appliquée à des emplois de valeur égale pose quant à elle un problème significatif. Le travail de valeur égale se réfère à des emplois dont le contenu diffère, mais qui sont de valeur égale, ce qui signifie que les conditions de travail dans lesquelles ils sont réalisés, les responsabilités qui leur sont associées et le niveau de compétences et de qualifications qu'ils exigent sont comparables.

Le harcèlement sexuel constitue une ramification professionnelle de la violence domestique que subissent les femmes. Là encore, les statistiques sur la question sont très peu nombreuses, mais des efforts croissants sont déployés pour prouver et dénoncer l'existence de cette forme de violence et d'autres manifestations de la violence à l'égard des femmes.

La discrimination professionnelle prend également la forme d'une répartition inégale entre hommes et femmes du travail rémunéré et non rémunéré. En outre, la ségrégation selon le sexe, la discrimination entre les sexes, les différences de rémunération et la répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré sont étroitement liées. Le fait que les femmes soient confinées à certaines tâches a un certain impact sur

leur niveau de gains, qui influe à son tour sur les décisions prises au sein d'un ménage concernant la personne chargée de travailler davantage, ou celle qui devrait rester à la maison s'occuper de la famille.

Comment agir? Il est évident qu'un ensemble de politiques est requis. Les liens entre les différents handicaps dont souffrent les femmes exigent de prendre des mesures s'attaquant aux différentes sources des difficultés qu'elles rencontrent sur le marché du travail. L'évaluation et le suivi des tendances se manifestant sur le marché du travail des femmes par rapport à celui des hommes constituent un élément clé. Sans statistiques, ventilées en fonction du sexe, montrant où les hommes et les femmes travaillent, quels types d'emplois ils occupent, quelle progression ils connaissent, il sera extrêmement difficile de déterminer les problèmes les plus importants et l'impact de la politique publique. Ce point est de la plus haute importance pour les parlementaires désireux de veiller à ce que les fonds publics soient attribués de façon à mettre l'accent sur les avancées sociales. Par conséquent, pour prendre des décisions fondées concernant l'affectation de ressources disponibles en quantité limitée, il est important de disposer d'une vision et d'une compréhension claires des problèmes.

L'équation exige aussi des lois et des mécanismes de mise en application cohérents et efficaces. Un glissement des mécanismes de plainte individuels à des lois proactives est en train d'avoir lieu. Les lois proactives ont pour but d'inciter à la mise en œuvre de changements dans l'organisation de la vie professionnelle et la façon dont la politique des ressources humaines est structurée, susceptibles d'offrir des perspectives professionnelles aux hommes comme aux femmes, plutôt que d'attendre qu'un particulier arguant qu'il est victime de discrimination ne porte plainte auprès des autorités compétentes.

Les différentes législations doivent être cohérentes : la cohérence doit exister entre le code du travail et la législation en faveur de la famille ou le code civil. L'absence d'efforts destinés à garantir également l'égalité entre les sexes dans le code civil et la législation en faveur de la famille pourrait d'ailleurs nuire à l'efficacité des dispositions prises en faveur de l'égalité en matière d'emploi et de profession.

Le recours aux sanctions est de plus en plus fréquent. Il s'agit de l'une des principales caractéristiques de l'évolution actuellement constatée en matière de lutte contre la discrimination dans le monde entier,

mais les incitations et les mécanismes de promotion sont aussi de plus en plus utilisés.

Les obstacles rencontrés pour avoir accès à la justice constituent un autre problème devant être abordé. Tel est particulièrement le cas pour les femmes peu instruites, qui ne connaissent pas toujours les voies de recours à leur disposition, ne sont pas toujours conscientes du fait qu'elles ont des droits, que ces droits sont sanctionnés par la législation et qu'il existe des mécanismes permettant de régler les problèmes et de mettre un terme à la discrimination.

Un ensemble cohérent d'interventions de politique publique s'attaquant simultanément à la ségrégation professionnelle, à la discrimination en matière de rémunération et à la répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré est indispensable. Pour régler le problème de la ségrégation professionnelle, des efforts doivent être consentis dans le but de diversifier le type d'emplois auxquels les hommes et les femmes peuvent prétendre, afin de permettre aux femmes d'avoir accès à des emplois non traditionnels, ce qui peut prendre la forme d'un éventail de mesures. Incitations encourageant les femmes à faire preuve d'esprit d'entreprise, programmes ciblés visant à remédier aux obstacles particuliers auxquels se heurtent les femmes entrepreneurs désireuses d'avoir accès au capital, aux marchés et à la technologie, sont au nombre des mesures politiques destinées à faire diminuer la ségrégation professionnelle et à garantir une répartition plus équitable des hommes et des femmes dans les différents secteurs.

Il existe différentes façons d'aborder la discrimination en matière de rémunération, notamment en faisant appel à des modes d'évaluation des postes sans parti pris en faveur d'un sexe ou d'un autre. Cette question est particulièrement importante dans les pays dans lesquels le secteur public est en proie à des réformes importantes, qui font aussi évoluer les modes de rémunération, la composition des salaires, etc.

La diminution de la discrimination, particulièrement pour les travailleurs situés tout en bas de l'échelle professionnelle, peut aussi passer par un autre instrument de politique, à savoir l'application d'un salaire minimum, destiné à garantir une répartition plus équitable entre travail rémunéré et non rémunéré, dans le but de permettre aux femmes et aux hommes de jouer leur rôle de mère et de père. La paternité est un droit et la participation aux soins à prodiguer aux enfants et à leur éducation, au-delà

du devoir de les nourrir et de les loger, constitue un droit qu'il est important de respecter. Les mesures susceptibles d'y contribuer vont des arrangements en matière de garde d'enfants à différents types de congés parentaux.

La chronologie d'application et le panachage de ces différentes politiques peuvent varier considérablement en fonction de la conjoncture nationale. Tout ne peut pas être fait en même temps: des priorités doivent être définies, mais il est important de garder présent à l'esprit que toute mesure adoptée dans un domaine aura des conséquences sur les autres

facteurs de l'équation en raison des liens existant entre eux.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs constituent un élément essentiel de l'équation et le dialogue tripartite et les commissions tripartites sur l'égalité des sexes et le travail peuvent aussi offrir des enceintes très intéressantes aux acteurs clés du marché du travail et leur donner la possibilité de se réunir pour débattre de questions d'actualité, telles que le commerce et le chômage, par exemple la façon dont les hommes et les femmes sont affectés par le commerce et les processus d'intégration économique. ■

Pour en finir avec les discriminations sexuelles sur le marché du travail : intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les lois et les institutions parlementaires

Mme Mary Cornish

Senior Partner, Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish,
Présidente de la Coalition de l'Ontario pour l'Égalité salariale

Introduction

Puisque la prospérité du monde dépend du travail des femmes et que les populations pauvres du monde sont constituées en majeure partie de femmes, il faut impérativement mettre un terme à la discrimination à leur encontre sur le marché du travail si l'on veut promouvoir un développement durable et lutter contre la pauvreté. Dans la mesure où les États sont les principaux garants du respect des droits de l'homme sur leurs territoires respectifs, les parlementaires ont un rôle particulier à jouer en matière de gouvernance dans l'instauration de l'égalité des sexes sur le marché du travail.

Aujourd'hui encore, les femmes qui souhaitent trouver du travail sur des marchés mondialisés se voient privées d'un des droits les plus fondamentaux, celui d'obtenir un emploi et des revenus sans subir de discriminations. Les femmes sont victimes d'inégalités systémiques dans tous les aspects de leur vie professionnelle, notamment en matière de rémunération, puisque certaines d'entre elles ne sont même pas rétribuées, et de conditions de travail. Ces discriminations se manifestent sous des formes très diverses – certaines sont d'apparition récente, mais d'autres, les plus nombreuses, existent depuis fort longtemps. L'OIT et les pays définissent le « travail décent » au regard de plusieurs critères : offre de travail, possibilité de choisir librement et d'exercer un travail productif et durable, dans des conditions d'équité, de sécurité et de dignité. Si l'on s'en tient à ces critères, force est de constater que le nombre de femmes qui exercent un « travail décent » dans le monde est très largement inférieur à celui des hommes.

Le présent document, destiné aux parlementaires, met en lumière les tendances discriminatoires et les inégalités entre les sexes observées sur les marchés mondiaux du travail et revient sur les principes et normes d'égalité des sexes qui font l'objet d'un

consensus international quant aux moyens à mettre en œuvre pour venir à bout des discriminations systémiques à l'encontre des femmes. Le document passe également en revue les principaux défis et les problèmes prioritaires auxquels il convient de s'attaquer pour que les lois adoptées par les parlementaires et les mécanismes régissant les marchés du travail intègrent les considérations d'équité entre les sexes.

Disparités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail : mondialisation et inégalités

On observe cinq grandes tendances caractéristiques des marchés mondiaux du travail et révélatrices des inégalités dont les femmes sont victimes en matière d'emploi, dans les nations industrialisées comme dans les pays en développement. Le poids de ces inégalités est particulièrement lourd à porter pour les femmes qui travaillent dans des environnements où dominent la pauvreté, l'économie informelle et l'absence de réglementation du travail adaptée, et où les discriminations et les violences fondées sur la race, l'appartenance ethnique et le handicap sont particulièrement prononcées¹.

Ces cinq grandes tendances peuvent se résumer comme suit :

1. Le nombre de femmes occupant des emplois rémunérés ne cesse d'augmenter. La tendance s'est amplifiée ces 20 dernières années, en raison de l'intensification du développement industriel induit par l'exportation, phénomène lié à la mondialisation. Si la proportion de femmes dans la main-d'œuvre salariée varie considérablement d'un pays à l'autre, les femmes arrivent péniblement à égaler les hommes dans moins de la moitié des

- pays du monde. La proportion de femmes salariées et rémunérées est passée de 41,8 % en 1997 à 46,4 % en 2007.
2. Ces 20 dernières années, la rémunération des femmes a progressivement augmenté. Pourtant, la rémunération moyenne des femmes demeure inférieure à celle des hommes partout dans le monde. Dans l'Union européenne, les écarts de salaires n'ont pratiquement pas évolué et sont toujours de l'ordre de 15 %, tous secteurs confondus. Dans certains cas, les disparités salariales se sont résorbées, mais il faut généralement y voir l'effet d'une baisse du salaire des hommes plutôt que de l'augmentation de la rémunération des femmes.
 3. La discrimination professionnelle est aujourd'hui encore une réalité incontournable. En dépit des évolutions précitées, les hommes et femmes occupent toujours des emplois différents dans des cadres différents. Dans ce contexte, Il faut entendre par « différences » des conditions de travail généralement plus mauvaises pour les femmes. Dans le secteur informel comme dans le secteur formel de l'économie, les hommes se taillent la part du lion dans les emplois « productifs » et perçoivent des salaires plus élevés, tandis que les femmes sont traditionnellement confinées dans des emplois informels moins bien rémunérés, à domicile ou dans le secteur des services d'aide à la personne. Cette discrimination professionnelle à l'égard des femmes s'inscrit dans un système de valeurs qui accorde plus d'importance au travail des hommes qu'à celui des femmes, aux plans tant économique que social ou juridique. La pleine intégration des femmes sur le marché du travail se heurte encore à de nombreuses résistances qui tiennent aux stéréotypes patriarcaux, aux préjugés et aux idées fausses dont les femmes sont victimes, ainsi qu'à des attentes culturelles relatives aux rôles respectifs des hommes et des femmes et à ce qui constitue un « travail utile ».
 4. Les femmes portent aujourd'hui encore un double fardeau. Elles doivent toujours concilier leurs activités professionnelles et les tâches non rémunérées qui leur sont assignées au sein de la famille et de la collectivité. Cette situation a une incidence directe sur les choix économiques qui s'offrent à elles. Dans le même temps, les femmes doivent assumer des tâches ménagères de plus en plus nombreuses, compte tenu du vieillissement de la population, de l'aggravation de la pauvreté partout dans le monde, de la progression de la pandémie de VIH/SIDA et du désengagement de l'État, qui privatise et supprime les services publics. Tout cela ne fait qu'ajouter aux difficultés qu'elles rencontrent déjà du fait de leur double responsabilité et du peu de temps dont elles disposent.
 5. Les femmes occupent principalement des emplois précaires, aussi bien dans le secteur économique formel que dans le secteur informel. Si le taux d'activité des femmes a globalement augmenté, cet accroissement concerne pour l'essentiel le secteur économique informel, dans lequel les femmes occupent majoritairement des emplois précaires (travail indépendant, à temps partiel, occasionnel, temporaire ou à domicile faiblement rémunéré). Or, ces emplois précaires :
 - a) n'offrent aucune sécurité;
 - b) procurent des revenus très faibles et irréguliers;
 - c) sont exclus, officiellement ou dans la pratique, de tout cadre juridique et réglementaire;
 - d) n'offrent pas un accès aux prestations sociales et autres avantages.
- En 2003, près des deux tiers des femmes travaillant dans les pays en développement (hors agriculture) étaient employées dans le secteur informel (travail à domicile, commerce ambulancier, prostitution, entre autres exemples)². Aujourd'hui, on rencontre de plus en plus de femmes qui n'ont pas d'« employeur » et qui travaillent à titre indépendant, dans des emplois déguisés ou pour leur propre compte³. Ces femmes se voient donc privées de tout accès aux dispositifs de protection juridique et sociale dont bénéficient les travailleurs salariés. Avec la libéralisation du commerce des produits agricoles, certaines femmes ont perdu leurs moyens de subsistance dans ce secteur et se heurtent, en tant que productrices, à des attitudes discriminatoires qui les empêchent de participer aux activités de la « nouvelle économie ».
- En résumé, les femmes du monde entier travaillent aujourd'hui encore dans des environnements caractérisés par des pratiques inéquitables en matière d'emploi et par de mauvaises conditions de travail. Elles sont victimes de discriminations, perçoivent des rémunérations très faibles ou inférieures à celles des hommes, ne peuvent pas prendre part au processus décisionnel, ont des perspectives d'avancement limitées et peu de chances d'occuper durablement des

emplois stables. Les femmes pauvres, en particulier, ne parviennent pas à sortir leur famille de la pauvreté par leur labeur.⁴ La persistance de ces discriminations systémiques à l'encontre des femmes a conduit les États et les organisations internationales à élaborer des normes internationales en matière d'égalité des sexes, qui sont présentées à la section suivante. Or, si l'on examine ces normes à la lumière de la situation décrite ci-dessus, il apparaît clairement que les États-nations et leurs parlements ont été incapables de garantir la protection des droits des femmes qui travaillent sur leur territoire ou traversent leurs frontières.

La mondialisation a incontestablement permis aux femmes des pays plus industrialisés et plus développés d'améliorer leur sort. Dans le même temps, pour attirer des sociétés transnationales et faire face à la concurrence mondiale, nombre d'États-nations ont assoupli leur législation en matière d'égalité des sexes sur le marché du travail ou se sont abstenus d'en adopter une ou d'en garantir véritablement l'application. De fait, on considère généralement que la faible rémunération des femmes est un atout pour les pays qui souhaitent attirer les investisseurs⁵. Dans d'autres pays, les mesures législatives adoptées n'ont jamais été appliquées ou n'ont pas donné les résultats escomptés.

Les accords commerciaux et les investissements internationaux ou régionaux, les institutions financières internationales et les pratiques commerciales des entreprises transnationales sont autant de facteurs qui influent directement sur le fonctionnement des marchés nationaux du travail et les conditions de travail⁶. En effet, les règles de la nouvelle économie conduisent souvent les pouvoirs publics à mettre en œuvre des programmes d'ajustement structurel, à déréglementer, à accorder aux entreprises des réductions d'impôts, à privatiser les services publics, à faire voter des lois défavorables aux conventions collectives et à créer des zones franches industrielles pour attirer les entreprises. Dans ce contexte, les droits des travailleurs et les droits de l'homme sont souvent considérés comme un obstacle au commerce et à la croissance. Or, ces politiques entraînent une diminution des ressources de l'État et réduisent sa capacité à réglementer le marché du travail et à mettre en œuvre des lois et des politiques garantes de la protection des droits des femmes sur le marché du travail. Elles peuvent aussi conduire les pouvoirs publics à s'en remettre au travail sous-payé des femmes pour fournir les services qui restent à la charge de l'État, ou accroître leur dépendance à l'égard du travail non rémunéré des femmes dans les domaines des services

d'aide à la personne et de l'action communautaire, partout où les services publics ont été privatisés ou supprimés⁷.

Normes internationales en matière d'égalité des sexes

1. Les problèmes systémiques appellent des solutions systémiques

Le droit de travailler sur un marché exempt de toute forme de discrimination sexuelle est un droit fondamental et une des normes de base de l'OIT. Le système juridique international régissant les marchés du travail est constitué d'une multitude d'instruments qui se complètent et se recoupent. Il s'agit pour l'essentiel des Conventions et recommandations de l'OIT, auxquels s'ajoutent des instruments régionaux et des conventions adoptées sous l'égide des Nations Unies. Les normes énoncées dans ces instruments constituent le socle des engagements souscrits par la communauté internationale en faveur du troisième des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et des efforts visant la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Tous ces instruments définissent le cadre juridique mondial dans les limites duquel la communauté internationale peut renforcer les droits des femmes, clarifier les obligations positives des États et mettre en place des mécanismes efficaces de supervision, du respect des obligations internationales auxquelles les États ont souscrit, ou renforcer les mécanismes existants. À l'échelon national et local, ce sont les lois et politiques nationales relatives au travail qui s'appliquent⁸.

« Les inégalités économiques dont les femmes sont victimes sont inextricablement liées aux discriminations sociales et politiques fondées sur le sexe. »

Les instruments juridiques internationaux ont dû évoluer ces 50 dernières années, compte tenu de la nature systémique et multiforme des discriminations dont les femmes sont victimes sur le marché du travail. Ils tiennent compte désormais de la dynamique systémique du problème et de la nécessité d'accorder

aux femmes les mêmes droits économiques qu'aux hommes. Les dispositions qu'ils contiennent sont de plus en plus précises, ce qui a contraint les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux à prendre des mesures constructives et résolues en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Les instruments internationaux définissent également des obligations et des mécanismes en matière d'établissement de rapports, à des fins de suivi externe, et tiennent compte des besoins particuliers des femmes qui travaillent – c'est le cas, par exemple, des conventions de l'OIT sur la protection de la maternité au travail, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, le travail à temps partiel et le travail à domicile. Les inégalités économiques dont les femmes sont victimes sont inextricablement liées aux discriminations sociales et politiques fondées sur le sexe. La dynamique complexe des discriminations sexuelles appelle des réponses globales et systémiques, dans la mesure où les pratiques discriminatoires sont profondément ancrées dans le marché du travail.

Les discriminations en matière d'éducation ou de santé, les violences faites aux femmes et l'exclusion politique et sociale sont autant de facteurs qui contribuent à aggraver sur le marché du travail les conditions discriminatoires à l'égard des femmes. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, entre autres exemples, soulignent que l'instauration d'une égalité durable entre les sexes suppose des changements systémiques. Ces changements doivent porter sur les aspects suivants : a) accès équitable à l'éducation (les prémices des inégalités sur le lieu de travail apparaissent très tôt); b) accès équitable à la formation professionnelle et à la reconversion; c) accès équitable à l'emploi; d) conditions de travail égales, y compris en matière de promotion et d'évaluation; e) égalité de rémunération; f) droit de ne subir aucune discrimination en cas de grossesse, de responsabilités familiales, etc. Le droit international du travail, qui a longtemps mis l'accent sur la réglementation du travail « normal », traditionnellement dominé par les hommes, a profondément changé ; il repose désormais sur une approche interdisciplinaire et interinstitutionnelle plus systémique, qui permet de combattre les facteurs sociaux, politiques et économiques à l'origine des discriminations à l'encontre des femmes sur le marché du travail.

2. Principes directeurs internationaux

Les instruments internationaux relatifs au droit du travail posent un certain nombre de principes, qui sont énoncés ci-dessous. Ces principes sont l'expression d'un consensus mondial relatif à la nature des inégalités professionnelles auxquelles les femmes sont confrontées, et aux mesures à prendre pour y remédier⁹.

1. L'égalité des sexes sur le marché du travail est une priorité qui appelle une attention immédiate et des interventions concertées de la part de tous les pays. Toutes les solutions possibles doivent être examinées, et toutes les ressources disponibles doivent être utilisées à cette fin. L'égalité de droits entre les hommes et les femmes dans tous les domaines est un préalable fondamental à la création de sociétés viables, justes et développées;
2. La discrimination professionnelle fondée sur le sexe est intrinsèquement systémique. Les schémas traditionnels de comportement et la perception de ce qui constitue un « travail utile » doivent évoluer pour que puisse s'instaurer une plus large égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail;
3. L'égalité entre les sexes suppose que l'on engage une démarche pluridimensionnelle, en application de laquelle les pouvoirs publics, les employeurs et les syndicats engageront une action résolue, coordonnée dans le cadre de plans d'action nationaux, pour s'attaquer systématiquement aux inégalités entre les sexes sous toutes leurs formes;
4. Le droit des femmes à percevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale est une norme fondamentale du travail et un droit de l'homme revêtant un caractère hautement prioritaire;
5. Les États doivent convenir de la nature précaire de la situation des travailleuses migrantes et prendre des mesures visant à protéger ce groupe contre le confinement forcé, le travail forcé, le trafic de personnes et d'autres formes de violations des droits des travailleurs et des droits de l'homme;
6. Les pouvoirs publics doivent élaborer et mettre en œuvre des lois sur le travail selon des modalités respectueuses de l'équité entre les sexes. Ils doivent faire en sorte que les femmes puissent prendre une part active à ce processus;
7. Les pouvoirs publics sont garants du respect du principe d'égalité des sexes. En leur qualité d'employeurs, ils doivent agir de manière irréprochable et veiller à ce que les administrations et institu-

tions publiques appliquent à la lettre la législation relative à l'égalité des sexes sur le lieu de travail;

8. Dans le droit fil de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et du processus Beijing+5, les employeurs, y compris ceux du secteur privé, sont tenus de prendre des mesures résolues pour permettre aux femmes d'exercer leur droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, d'éliminer les discriminations sexuelles dans le monde du travail et de revoir, d'analyser et de modifier la structure des salaires des emplois occupés en majorité par des femmes, afin d'améliorer le statut de la femme et de permettre aux travailleuses de mieux gagner leur vie;
9. L'égalité des sexes passe également par la reconnaissance d'autres droits fondamentaux des travailleurs comme la liberté d'association et le droit de négociation collective. Pour instaurer l'égalité des sexes sur le marché du travail, il faut d'abord reconnaître que la négociation collective est un mécanisme important pour éliminer les discriminations salariales et garantir des conditions de travail adéquates. Les pouvoirs publics doivent consulter les employeurs, les syndicats et la société civile lors de l'élaboration des lois sur le travail et des mesures visant à éliminer les discriminations professionnelles et à protéger les droits fondamentaux;
10. Les États doivent se doter de mécanismes efficaces d'exécution garants du respect des normes internationales et nationales du droit du travail. Ainsi, en cas de conflit du travail, le plaignant doit pouvoir s'adresser à un tribunal compétent qui pourra statuer sur ses droits, prononcer et rendre exécutoire une décision appropriée et imposer des sanctions en cas de non-respect. Ces mécanismes doivent également permettre aux personnes vulnérables qui souhaitent faire valoir leurs droits d'obtenir une aide juridictionnelle;
11. Il convient d'assurer, selon un calendrier préalablement défini, le suivi continu de la situation professionnelle des femmes et d'établir des rapports connexes, afin de garantir dans la pratique l'égalité entre les hommes et les femmes et la pleine participation des femmes sur le marché du travail¹⁰.

3. « L'Agenda pour le travail décent » de l'OIT

Les États ont approuvé l'Agenda pour le travail décent, qui a pour objectif d'assurer l'égalité entre les hommes et femmes en matière d'accès à un travail

et à des moyens d'existence décents, et de sécurité du travail, et d'améliorer les conditions de vie des populations des pays pauvres et riches. L'Agenda fait obligation aux pays d'offrir aux femmes et aux hommes la possibilité d'obtenir des emplois décents et productifs dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine, en œuvrant à la promotion des droits des travailleurs, en encourageant les possibilités d'emploi décent, en améliorant la protection sociale des travailleurs et en renforçant le dialogue sur les questions touchant au travail.¹¹ L'Agenda pour le travail décent, qui a été à l'origine élaboré et adopté par les pays membres de l'OIT, a été approuvé par tous les pays du monde en vertu du Document final du Sommet mondial (septembre 2005) et de la Déclaration ministérielle adoptée en juillet 2006 par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies.

« L'objectif est d'éliminer les aspects négatifs du travail informel, tout en préservant les moyens d'existence et les possibilités de création d'entreprises et en encourageant la protection des travailleurs et des entreprises économiques et leur intégration dans l'économie formelle. »

L'Agenda vise à promouvoir la convergence des marchés formel et informel du travail. Il part du constat que les travailleurs et les entreprises des secteurs formel et informel coexistent sans discontinuité et tient compte des multiples liens d'interdépendance entre les deux secteurs. Il fait obligation aux pays et aux institutions d'accroître les possibilités de travail décent tout au long du spectre, plutôt que d'exiger du secteur informel qu'il devienne « formel ». L'objectif est d'éliminer les aspects négatifs du travail informel, tout en préservant les moyens d'existence et les possibilités de création d'entreprises et en encourageant la protection des travailleurs et des entreprises économiques et leur intégration dans l'économie formelle¹². Les pays membres de l'OIT, les groupements d'entreprises et les organisations représentant les employeurs sont tous convenus, au titre de l'Agenda, de la nécessité d'adopter des lois efficaces et applicables assorties de mesures de protection garantes du respect des droits

d'auto-organisation et de négociation collective, tout en favorisant la création d'emplois. Cette démarche équilibrée a permis de concilier les préoccupations des entreprises, convaincues de la nécessité de préserver le potentiel que présente l'économie informelle, et celles des associations de travailleurs, qui considèrent que des cadres juridiques et institutionnels adaptés doivent être mis en place pour que les travailleurs du secteur informel puissent bénéficier de dispositifs de protection sociale de base¹³.

Principaux enjeux et considérations prioritaires

Compte tenu de la diversité des contextes nationaux et des environnements dans lesquels les femmes travaillent, les parlementaires qui légifèrent sur la question du travail des femmes doivent faire face à des difficultés propres à chaque pays, et il n'y a pas de solution unique. Cela étant, les parlementaires sont aussi confrontés à des enjeux communs, et doivent examiner un certain nombre de questions prioritaires pour être à même d'élaborer des solutions adaptées aux besoins de chaque pays.

1. Le rôle de l'État dans l'application du principe d'égalité des sexes

Comme souligné précédemment, les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme font obligation aux États d'agir résolument et de « prendre toutes mesures appropriées » pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes, qu'elle soit le fait d'un individu, d'une organisation ou d'une entreprise. Face aux violations graves des droits des travailleuses, les pouvoirs publics doivent au moins intervenir plus souvent, plus efficacement et de manière mieux adaptée pour répondre aux besoins des femmes¹⁴. Ces interventions peuvent prendre des formes très diverses – cadre juridique, réglementaire et institutionnel efficace assorti de ressources suffisantes et mesures d'appui à la création de mécanismes de justice accessibles pour donner effet aux normes juridiques et réglementaires, entre autres exemples. L'État a des obligations particulières en matière de protection des droits de la personne, et doit donc jouer un rôle de chef de file dans ce domaine. Il doit être irréprochable, en sa qualité tant d'employeur que de législateur et de décideur.

Comme on l'a vu précédemment, la plupart des pays du monde se sont engagés, en vertu d'instruments juridiquement contraignants, à mettre en place des dispositifs efficaces, garants de l'égalité des sexes, par le biais de lois nationales, de politiques gouvernementales et de mécanismes de négociation collective. Le respect des droits des travailleurs n'est donc pas « facultatif ». Les États n'ont pour seule marge de manœuvre que la possibilité de choisir (en fonction des capacités et des ressources nationales) la méthode la mieux adaptée aux besoins nationaux et la plus réaliste pour recenser et éliminer les inégalités systémiques persistantes observées sur les marchés nationaux du travail. Cette approche pratique, fondée sur le respect des droits, permet de classer par ordre de priorité, dans le cadre des politiques publiques de réduction des coûts, les mesures antidiscriminatoires à engager, de donner aux travailleurs les moyens d'exercer un recours, et de tenir compte de la contribution des travailleurs, dont on faisait jusqu'alors peu de cas¹⁵.

Les normes internationales exigent des États qu'ils reconnaissent en un premier temps l'existence de discriminations systémiques à l'encontre des femmes et conviennent de la nécessité de concevoir des mécanismes juridiques permettant de mettre ces discriminations en évidence, puis de les éliminer. Partant de ce constat, les instruments internationaux font obligation aux États, aux employeurs et à la société civile de se fixer pour objectif de transformer la façon dont les femmes et le travail des femmes sont perçus et appréciés.

2. Dimension politique et coûts de l'égalité et des inégalités entre les sexes

Les efforts visant à accroître l'influence et les choix économiques des femmes tendent à modifier l'équilibre des pouvoirs et remettent en question la position relativement privilégiée des hommes dans le monde du travail, ainsi que la capacité des entreprises et de l'État à tirer profit du travail des femmes. S'il y a un consensus de principe à l'échelle mondiale, les États ont visiblement du mal à joindre le geste à la parole, et les femmes se heurtent constamment à l'argument selon lequel les pouvoirs publics n'ont pas à intervenir, puisque le marché libre viendra tôt ou tard à bout des discriminations dont elles sont victimes. Elles s'entendent également dire que les mesures à prendre

pour corriger ces inégalités sont bien trop coûteuses ou trop difficiles à mettre en œuvre, et qu'il serait donc peu raisonnable et impolitique d'agir ainsi. D'aucuns avancent aussi que, dans des pays où une proportion importante de travailleurs gagnent moins d'un dollar par jour, il y a des problèmes économiques autrement plus urgents, et que la mise en œuvre de normes du travail que les pouvoirs publics n'ont pas nécessairement les moyens de faire appliquer n'est pas une priorité. Or, dans ces pays, les travailleuses confrontées à des discriminations sexuelles systémiques sont généralement très mal payées, voire non rémunérées, et leurs besoins particuliers méritent par conséquent une attention prioritaire.

Les entreprises et les États comptent sur la contribution involontaire des femmes sous-payées ou non rémunérées pour soutenir leurs activités ou leur économie. En conséquence, ils ont envers les femmes une dette de plus en plus lourde, mais ne semblent pas pour autant s'inquiéter de la manière dont ils vont pouvoir s'en acquitter. Au fil des ans, l'inaction des pouvoirs publics et des entreprises aggrave un peu plus la situation des travailleuses victimes de discriminations, et les avantages systémiques que les femmes pourraient tirer de la reconnaissance de leurs droits ne se matérialisent toujours pas¹⁶. En outre, l'incapacité des États à agir fait qu'aujourd'hui les discriminations à l'encontre des femmes demeurent généralement invisibles, d'autres priorités étant jugées plus urgentes.

Il est difficile de quantifier les coûts et avantages liés à l'élimination des discriminations à l'encontre des femmes. Toutefois, la Banque mondiale a publié en 2001 une étude sur les nombreux avantages que présente l'autonomisation des femmes (amélioration de l'état de santé et du bien-être des femmes, des enfants et des hommes ; augmentation de la productivité globale et hausse de la croissance économique ; meilleure gouvernance¹⁷. Les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes vont à l'encontre du droit des femmes à un travail décent et sont lourdes de conséquences pour elles, leur famille et leur communauté¹⁸. Compte tenu du nombre considérable et sans cesse croissant d'entreprises et de travailleurs informels, en particulier dans les pays en développement, il faudra, pour tirer pleinement parti du potentiel économique du secteur informel, s'attaquer aux inégalités structurelles entre les hommes et les femmes, qui sont autant d'obstacles au développement de ce potentiel, et prendre des mesures, notamment régle-

mentaires, pour accroître la participation concrète des femmes, y compris par le biais de mécanismes de justice accessibles¹⁹. Les dispositifs mis en place pour combattre les discriminations ne seront durablement efficaces que s'ils sont assortis d'un plan visant à instaurer l'égalité des sexes sur le marché du travail dans un délai raisonnable, d'une stratégie conçue pour obtenir le soutien politique de la société civile et de mesures permettant de faire face à toute réaction hostile.

3. Repenser « la législation du travail et les droits des travailleurs » face à une multitude de mécanismes et d'intervenants

L'application du droit du travail dans une économie mondialisée suppose d'adopter une démarche socio-économique et juridique novatrice et diversifiée, tenant compte de la complexité de la dynamique discriminatoire, des priorités conflictuelles en matière d'allocations de ressources publiques et des carences qui caractérisent généralement la structure des marchés du travail et les systèmes judiciaires²⁰. Il faut tout d'abord reconnaître que, pour les femmes, la « norme » de travail recouvre de très nombreuses réalités, notamment dans le cas des femmes qui travaillent de manière indépendante, et que les mécanismes de promotion de l'égalité des sexes doivent être adaptés en conséquence²¹. Étant donné que les discriminations sont profondément ancrées dans le marché de travail et touchent à tous les aspects de la relation de travail, les mécanismes de défense des droits des travailleurs, pour être viables, doivent s'appuyer sur des systèmes juridiques évolutifs, des institutions de promotion des droits de l'homme et des mesures d'appui adaptées, pour être à même de traiter tous ces aspects simultanément.²²

Les autorités nationales et les partenaires sociaux songent désormais à adopter de nouveaux modèles de gouvernance pour garantir le respect des droits fondamentaux des femmes travailleuses²³. Il pourrait s'agir notamment de revoir les concepts traditionnels de « lieu de travail » (puisqu'il ne s'agit plus nécessairement d'un endroit précis et unique) et d'« employé ». L'idée est d'analyser sans discontinuité les conditions nécessaires à un travail décent, tout au long du spectre entre emploi formel et informel²⁴. Le travail transnational et le droit international des droits de l'homme définissent un modèle juridique nouveau constitué d'une multitude de mécanismes et d'acteurs qui

œuvrent tous en faveur de l'égalité des sexes. Si les éléments traditionnels du droit du travail que sont les contrats, les conventions collectives et les réglementations statutaires conservent toute leur raison d'être, droit du travail et politique socioéconomique sont désormais de plus en plus liés²⁵.

Les mécanismes de régulation font désormais intervenir tout un ensemble de règles normatives et contraignantes, notamment en matière commerciale. Cette situation doit conduire à réexaminer les fonctions interdépendantes des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, et les rôles nouveaux d'autres acteurs non étatiques : organisations de défense des droits des femmes, associations de consommateurs, groupements de femmes chefs d'entreprise, acteurs commerciaux et institutions de développement. Face à la multiplication des mécanismes de réglementation « décentralisée », comme les codes de conduite des entreprises, les pouvoirs publics et les entreprises doivent tenir compte du rôle de ces acteurs non étatiques, tant en ce qui concerne les aspects réglementaires que la question de l'égalité des sexes. Dès lors, les législations et les réglementations vont devoir définir le cadre dans lequel s'inscriront les droits et obligations respectifs des entreprises, des syndicats et des organisations de femmes en matière d'auto-nomisation des femmes²⁶.

4. Savoirs, renforcement des capacités et dialogue

Il ne peut y avoir de gouvernance équitable du marché du travail que si les parlements et les acteurs du monde du travail – ministères des finances, du travail et de la justice, services nationaux de la condition féminine et système judiciaire – travaillent dans un souci d'équité entre les sexes et élaborent des mécanismes visant à faciliter la coordination et l'exécution de leurs mandats respectifs.

Les parlementaires, dans l'exercice de leurs responsabilités législatives, sont souvent amenés à assurer la médiation entre les acteurs économiques et les juristes, qui ne se comprennent pas toujours et en éprouvent un certain découragement. Pourtant on s'accorde de plus en plus à reconnaître que le fossé entre le monde du droit et celui de l'économie doit être comblé, et que des mécanismes de collaboration s'imposent, dans la mesure où les obstacles économiques et juridiques à l'amélioration de la condition

de la femme dans le monde du travail se recourent très largement. Il faudra pour cela que les parlementaires tiennent davantage compte du point de vue des acteurs économiques, et que ces derniers acceptent les exigences juridiques liées à l'égalité des sexes.

5. Réglementation du marché du travail : trouver un plus juste équilibre entre protection, sécurité et flexibilité

Les parlements doivent promulguer des lois visant la création de mécanismes juridiques garants d'un juste équilibre entre protection, flexibilité, sécurité et croissance économique²⁷. Alors que les femmes continuent de subir des discriminations systématiques qui justifient l'élaboration et la mise en place de dispositifs renforcés de protection des droits des femmes sur le marché du travail, nombre d'États et d'entreprises, confrontés aux forces de la mondialisation et à la restructuration économique, qui les amènent à rechercher des marchés où les salaires sont faibles, sont tentés de supprimer ou de revoir à la baisse les régimes de protection des travailleurs, au motif qu'ils font obstacle à la « flexibilité » et sont trop coûteux.

Le très influent rapport *Doing Business* de la Banque mondiale a largement contribué à la réduction des coûts excessifs liés à la réglementation du travail et des coûts de création d'une entreprise. Cela étant, il a aussi favorisé les pays où le marché du travail est moins réglementé, utilisé des indicateurs du marché du travail relatifs au degré de « flexibilité » des procédures de recrutement et de licenciement, des horaires de travail et des frais de personnel non salariaux, et encouragé des réformes visant à réduire les « rigidités » du marché, au point que certains y ont vu une volonté de freiner l'adoption de nouvelles mesures réglementaires. Or, il faut faire la distinction entre les « pesanteurs » qui font véritablement obstacle à la croissance équitable, et les réglementations qui contribuent à promouvoir l'amélioration de la condition de la femme sur le marché du travail. Le rapport *Doing Business* 2008 reconnaît expressément le rôle des États dans la mise en œuvre de réglementations visant à protéger les travailleurs contre la discrimination, ainsi que le rôle de l'OIT, et plaide en faveur de « réglementations du travail flexibles », de nature à stimuler la création d'emplois sans remettre en question le principe de la protection des travailleurs²⁸.

6. Intégrer une démarche soucieuse d'égalité des sexes à la gouvernance du marché du travail

Pour que les femmes qui travaillent bénéficient d'un traitement équitable tout au long du spectre, de l'extrémité formelle à l'extrémité informelle de l'économie, il faut mettre en œuvre des solutions systémiques et adaptées aux besoins propres à chaque pays, afin de corriger les inégalités dans les femmes sont victimes, tant en matière de conditions de travail que de rémunération. Les discriminations professionnelles à l'encontre des femmes résultent d'interactions sociales complexes et de préjugés sexistes profondément ancrés dans les mentalités. Dès lors, les mesures visant à corriger les inégalités entre les sexes sur le marché du travail doivent avant tout s'attaquer aux stéréotypes et aux entraves d'ordre social, culturel et patriarcal qui ont valu au travail des femmes d'être considéré comme secondaire ou marginal et, partant, moins utile ou digne d'être protégé que celui des hommes.²⁹ Par ailleurs, la reconnaissance et la protection du travail des femmes contribuent à réduire leur vulnérabilité et leur impuissance des femmes dans d'autres domaines. À terme, on ne pourra obtenir de changements durables et éliminer la discrimination à l'encontre des femmes qu'au prix de mesures déterminées visant à combattre les discriminations que subissent les femmes en matière de santé et d'éducation, et à réduire leur vulnérabilité face à la violence, aux conflits et à la pauvreté³⁰.

Cartographie des discriminations et recueil de données ventilées par sexe

L'instauration de l'égalité des sexes sur le marché du travail, tous secteurs confondus, s'avère particulièrement complexe dans la mesure où les causes des discriminations à l'encontre des femmes revêtent des formes multiples et sont interdépendantes. Il convient donc de « diagnostiquer » les facteurs de discrimination propres au contexte national ou local, à l'entreprise ou au secteur d'activité considéré. Il faut pour cela établir, à l'aide de données ventilées par sexe, la « carte » du travail et des rémunérations des hommes et des femmes sur l'ensemble du spectre, afin de repérer, de comparer et de comprendre les différences qui caractérisent le travail des hommes et des femmes, ainsi que les facteurs discriminatoires à l'origine des inégalités dans les femmes sont victimes sur le marché du travail, à chacun des points du spectre. Cet

exercice de cartographie permet aussi de mettre en évidence les autres obstacles systémiques que les femmes rencontrent lorsqu'elles tentent de concilier travail et vie de famille ou lorsqu'elles font l'objet de violences fondées sur le sexe.³¹ Le travail des femmes est souvent invisible et n'est généralement pas pris en compte dans l'élaboration des lois et des normes régissant le travail. Dès lors, le recours institutionnalisé à des outils de promotion des droits de l'homme comme la « cartographie du travail » permet de jeter un éclairage utile sur les conditions de travail des hommes et des femmes, et d'asseoir sur des bases respectueuses des droits de l'homme les lois et les politiques visant à instaurer l'égalité entre les hommes et femmes en matière de rémunération et de conditions de travail sur l'ensemble du spectre économique. On peut alors, en s'appuyant sur les données tirées des exercices de cartographie, concevoir des mécanismes égalitaires répondant aux besoins de chaque catégorie de travailleuses, afin de combattre les facteurs qui conduisent à des comportements discriminatoires à l'égard des femmes à chacun des points de spectre³².

Planification et législations soucieuses d'équité entre les sexes

Dans les pays liés par des instruments internationaux ou régionaux et des législations nationales qui défendent le droit des femmes à travailler sans subir de discrimination, la planification doit s'appuyer sur une approche fondée sur le respect des droits qui jette les bases juridiques de l'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Les pouvoirs publics, en concertation avec les organisations de défense des droits des femmes, doivent faire en sorte de traduire ces bases juridiques en un ensemble de lois et de politiques nationales adaptées au contexte national dans lequel s'inscrit le travail des femmes tout au long du spectre entre économie formelle et informelle. Il leur faut pour cela adopter des lois et financer, au titre des budgets nationaux, des analyses, des plans et des stratégies qui déboucheront sur la mise en place de mécanismes de promotion de l'égalité des sexes garants de l'instauration progressive de l'égalité de droits entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Cela étant, nombre de pays appliquent encore des lois et des politiques qui contribuent à renforcer plutôt qu'à éliminer les inégalités et les discriminations à l'égard des femmes. En outre, certaines lois pleines de louables intentions tendent à s'écarter de leur objectif premier et ne donnent pas les résultats escomptés.

Les parlementaires doivent analyser les questions qui leur sont soumises à la lumière des questions d'équité entre les sexes, aussi bien lors de l'examen des nouveaux projets de budget et de loi ou des politiques gouvernementales que de la révision des textes en vigueur, afin de déterminer s'ils sont favorables ou contraires aux principes de l'émancipation et de l'égalité économiques des femmes. Les projets de loi doivent aussi être débattus à la lumière d'autres documents connexes comme les stratégies de réduction de la pauvreté ou les rapports nationaux sur l'application des conventions et traités internationaux, établis à l'intention de l'OIT ou des Nations Unies.

L'Agenda pour le travail décent a pour objet de permettre à chaque pays de définir sa propre feuille de route en matière de travail décent, en fonction du contexte et des besoins nationaux. L'OIT, dans le cadre de ses programmes par pays pour un travail décent, fournit une assistance technique aux pays membres pour les aider à élaborer des plans d'action pour la promotion du travail décent³³. L'Agenda s'appuie sur une démarche respectueuse de l'égalité des sexes et sur des données ventilées par sexe, et appelle les pays à engager des efforts particuliers pour promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et femmes et défendre les droits et les intérêts des femmes travaillant dans le secteur informel, qui sont généralement les plus défavorisées³⁴.

7. Le rôle des entreprises

Les femmes occupent des positions très diverses au sein des entreprises. En conséquence, les pouvoirs public doivent adopter des lois et des politiques contraignant et encourageant les entreprises à éliminer avec détermination toutes les formes de discrimination systémique à l'encontre des femmes qui caractérisent le marché du travail et les systèmes de rémunération et sont à l'origine des inégalités observées en matière de conditions de travail et de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment dans le cas des femmes employées au titre de contrats de sous-traitance. Dès lors qu'elles seront tenues d'appliquer des lois et des politiques contraignantes visant à promouvoir l'égalité des sexes, les entreprises, en concertation avec les organisations représentant les femmes, pourront jouer un rôle moteur dans la construction d'une culture d'entreprise respectueuse des droits des femmes, en définissant des règles de

bonne pratique favorables aux femmes. Il pourra s'agir notamment d'intégrer aux mécanismes de responsabilité sociale des entreprises le principe de l'égalité des sexes. Les Principes de Calvert sur l'autonomisation des femmes reconnaissent expressément les principes de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de la non-discrimination, qui doivent s'appliquer à la rémunération et aux conditions de travail des femmes dans les entreprises³⁵.

8. Le poids des femmes dans la négociation collective

Les femmes doivent impérativement faire entendre leur voix au sein des syndicats et des autres organisations professionnelles qui ont pour rôle d'élaborer et de mettre en place des mécanismes de régulation des marchés du travail. Compte tenu de leurs faibles revenus et du peu d'influence qu'elles exercent, les femmes ne disposent généralement ni du temps, ni des ressources, ni des informations nécessaires pour affirmer leurs droits. Il faut donc prendre des mesures spécifiques pour que les travailleuses puissent exercer leur droit à la négociation collective et leurs autres droits, faire entendre leur voix au sein de l'entreprise et participer au même titre que les hommes à la prise des décisions économiques³⁶. La Banque mondiale a récemment insisté sur ce point, soulignant que l'organisation collective des travailleurs est un des plus sûrs moyens d'obtenir des conditions de travail meilleures et plus équitables³⁷. Les obligations des entreprises en matière d'égalité des sexes pourraient aussi être énoncées dans les conventions collectives négociées avec les syndicats. Conformément aux codes de conduite adoptés pour l'essentiel par les grandes entreprises transnationales, les entreprises peuvent prendre l'engagement de respecter le principe de l'égalité des sexes lorsque leurs employés ne sont pas syndiqués.

La fédération syndicale internationale des services publics (ISP) mène depuis plusieurs années une campagne mondiale qui a pour thème « L'équité salariale, maintenant ». Dans le cadre de cette campagne, l'ISP fournit des ressources documentaires et des supports de formation à des syndicats et à des femmes de pays développés ou en développement, afin de les aider à se mobiliser pour que les droits des femmes en matière d'égalité de rémunération soient reconnus.³⁸ En Ontario, la Coalition de l'équité salariale a joué un rôle-clé dans l'adoption de la loi sur

l'équité salariale et a réussi à mobiliser un vaste soutien à l'appui de l'application continue du principe de l'équité salariale³⁹. De même, les organisations de femmes chefs d'entreprise, comme la SEWA en Inde, ont contribué avec beaucoup d'efficacité à organiser l'action des femmes en faveur de l'équité salariale⁴⁰.

9. Étendre au travail précaire les mesures de lutte contre les discriminations

Les mécanismes existants de promotion de l'égalité des sexes portent principalement sur le travail salarié dans le secteur formel. Il faut donc élaborer de nouveaux mécanismes garants de conditions de travail et de rémunération équitables tout au long du spectre entre secteur formel et informel. La « précarisation » du travail des femmes exige de tous les acteurs concernés qu'ils revoient les stratégies et législations en vigueur et se tournent vers d'autres outils de régulation des marchés du travail. Il pourrait s'agir, par exemple, d'élargir la portée des normes internationales relatives à l'égalité des sexes, en exploitant les recoupements entre les différents instruments internationaux traitant de cette question. À titre d'exemple, l'examen conjoint de la Convention 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, de la Convention III concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession et de la CEDAW fait apparaître que les dispositions juridiques relatives à l'élimination des discriminations en matière de rémunération s'appliquent en fait, par extension, aux femmes travaillant à titre indépendant ou à leur compte, ainsi qu'aux travailleuses du secteur informel, où il est difficile de procéder aux comparaisons que suppose la Convention 100. Cette approche répond également aux besoins des femmes les plus défavorisées, et notamment les femmes autochtones, les immigrantes, les femmes atteintes d'un handicap ou du VIH/SIDA et les femmes âgées.

La mise en place de grilles salariales sectorielles et nationales est une autre option envisageable. Les négociations collectives centralisées ont eu tendance jusqu'à présent à favoriser les revendications axées sur l'égalité de rémunération. Au Royaume-Uni, en Australie et en Nouvelle-Zélande, la centralisation des relations de travail a eu un impact défavorable sur les négociations collectives relatives à l'égalité des sexes sur le marché du travail, en particulier en ce qui concerne l'égalité de rémunération.⁴¹ La récente expérience du Portugal, où ont été mises en place des procédures sectorielles d'évaluation du travail

dans le secteur de la restauration, est en cours d'analyse, et les enseignements qui s'en dégagent pourraient être transposés à d'autres secteurs et dans d'autres pays.⁴² Depuis les années 1970, l'adoption de lois sur le salaire minimum est une des principales revendications des campagnes en faveur de l'égalité de rémunération, et a été ardemment défendue dans le cadre de la campagne menée par la Coalition de l'équité salariale en Ontario⁴³. Dans les pays en développement, la hausse du salaire minimum a conduit à une amélioration de la rémunération des femmes : les négociations collectives sectorielles ont abouti à une égalisation des salaires minima hommes-femmes, et l'on a pu observer une uniformisation des rémunérations dans des secteurs différents où la répartition des emplois est généralement fonction du sexe⁴⁴. Au Chili, le gouvernement a progressivement mis en place un salaire minimum pour le secteur des services domestiques, qui emploie principalement des femmes. Dans le cas des femmes pauvres, la question de l'égalité de rémunération est désormais appréhendée plus généralement dans le contexte global de la lutte menée pour promouvoir les droits économiques et sociaux des femmes.

10. Pour en finir avec la discrimination dans le secteur du travail indépendant

Les préjugés à l'encontre des femmes qui travaillent ne visent pas uniquement les salariées. Toutes les travailleuses en subissent les effets. Il faut donc mettre en place des mécanismes de promotion des droits des femmes s'adressant plus particulièrement aux travailleuses indépendantes (femmes travaillant à leur compte, dans des entreprises familiales, pour des coopératives ou la tête de microentreprises, par exemple) pour combattre les préjugés fondés sur le sexe qui sont à l'origine des faibles revenus qu'elles perçoivent en échange de leur travail, de leurs produits ou de leurs services. Pour y parvenir, il faudra notamment s'attacher à combler le fossé entre les hommes et les femmes qui dirigent des micro entreprises. Ainsi, le Plan d'action de la Banque mondiale pour l'égalité des sexes prévoit un certain nombre de mesures de discrimination positive visant à aider les femmes chefs de micro entreprises à accroître leurs revenus. Il pourrait également s'agir d'améliorer la protection sociale des femmes chefs d'entreprise, notamment en matière de garde d'enfants ou d'assurance-maladie.

11. Application et suivi

L'application effective des mesures de promotion de l'équité entre les sexes sur le marché du travail suppose que les personnes et les groupes victimes de discrimination disposent des moyens d'exercer leur droit conformément à la législation et aux politiques sur l'égalité des sexes.⁴⁵ Les lois et les mesures réglementaires doivent être mises en œuvre de manière participative et transparente. Pour en assurer l'exécution, il importe d'assurer un suivi constant de la situation des femmes sur le marché du travail et d'effectuer les changements qui s'imposent en réponse à l'évolution permanente des conditions de travail des hommes et des femmes, de la structure et de la situation des entreprises qui les emploient et de la conjoncture économique en général. Enfin, et surtout, les cadres juridiques en vigueur et les mécanismes d'exécution connexes doivent être accessibles et assortis de procédures d'aide et de recours permettant aux travailleuses vulnérables de faire valoir leurs droits⁴⁶.

Il importe également d'instituer des dispositifs de suivi garants de la mise en œuvre des lois et de l'autonomisation des femmes sur le marché du travail. Si le bilan n'est pas conforme aux résultats escomptés, il convient d'apporter les modifications souhaitées aux dispositions juridiques en vigueur. Ce travail d'analyse et de suivi est indispensable, compte tenu du caractère limité des ressources disponibles, qui doit conduire à privilégier des mécanismes à la fois applicables et performants.

Conclusion

Les parlementaires doivent relever de grands défis pour s'acquitter pleinement de leurs responsabilités en matière d'intégration des considérations d'équité entre les sexes. Toutefois, ces défis sont autant d'occasions pour le législateur d'apporter une contribution déterminante à l'instauration de l'égalité des sexes et des chances sur les marchés du travail. En travaillant aux côtés des organisations de femmes et des partenaires sociaux, les parlementaires doivent s'employer à intégrer systématiquement le souci d'équité entre les sexes aux lois et aux institutions parlementaires. ■

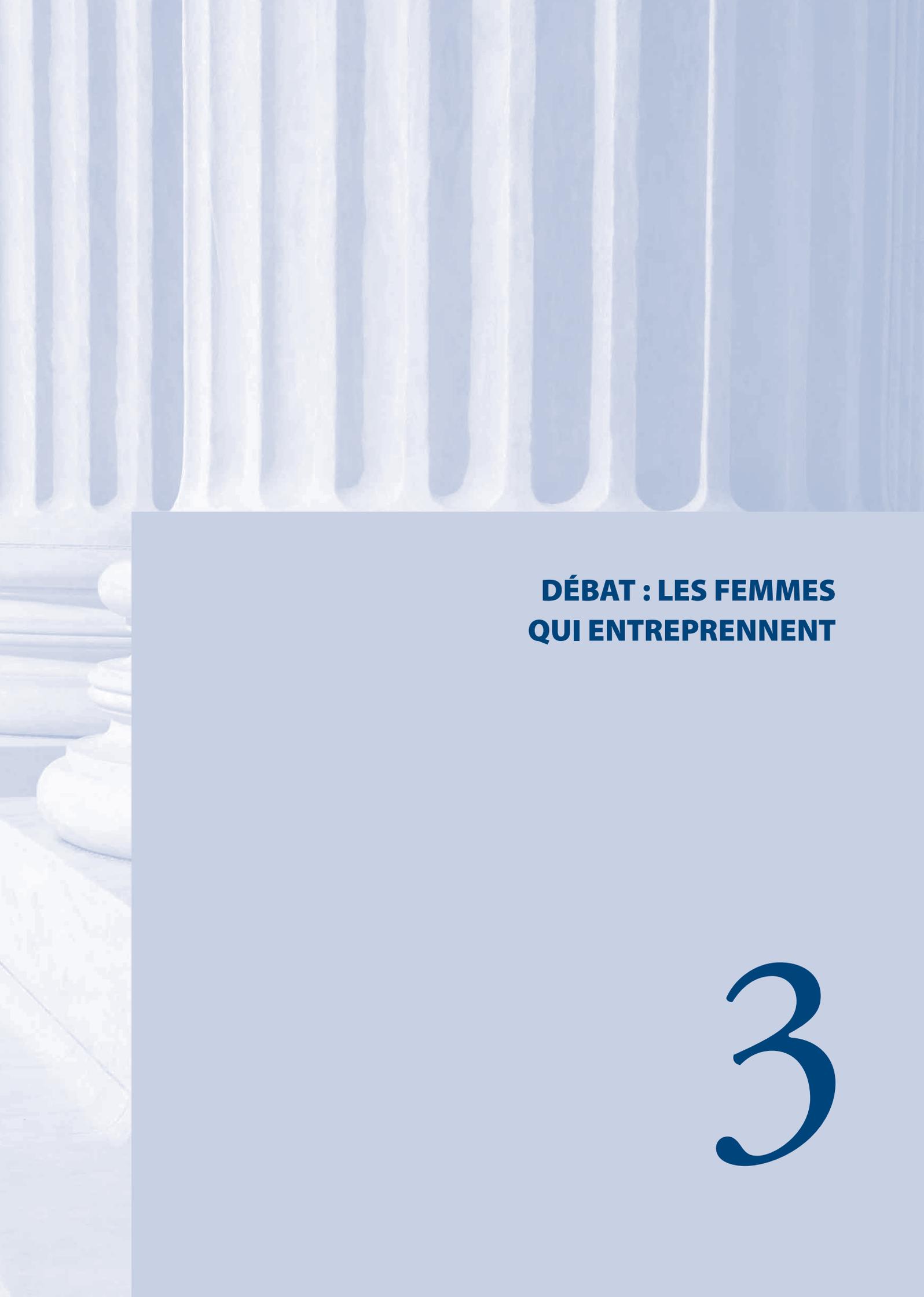
Notes

1 Organisation mondiale du Travail, Tendances mondiales de l'emploi des femmes, mars 2008 ; et OIT, Données fac-

tuelles sur le thème « Investir dans le travail décent pour les femmes ». Voir : http://www.OIT.org/wcms/5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091159.pdf

- 2 Ruwanpura, K. 2004 *Quality of Women's Employment: A Focus on the South*. Programme de recherche sur le travail décent, Institut international d'études sociales. En ligne : Institut international d'études sociales, <http://www.OIT.org/public/english/bureau/inst/research/crbien.htm>.
- 3 Vosko, Leah, (directeur de publication) *Precarious Employment* Kingston; McGill-Queen's University Press, 2006.
- 4 Banque mondiale, Mondialisation développement et pauvreté : Bâtir une économie mondiale intégrée. 2001, Groupe de la Banque mondiale, www.worldbank.org ; Banque mondiale, Rapport sur le développement dans le monde : Équité et développement, 2006; et Ruwanpura, 2004 (*supra*).
- 5 Directeur général de l'OIT, 2003. L'heure de l'égalité au travail. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et les droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 91^{ème} session 2003, Rapport I b), Genève, Bureau international du Travail. Directeur général de l'OIT, 2007. L'égalité au travail: relever les défis, Genève.
- 6 Banque mondiale, 2007; et Aidt et Tzannatos, 2002, *Collective Bargaining and Country Economic Performance Experience of the Empirical Literature*, Occasional Paper No. 1. Washington D.C. Banque mondiale, unité Protection sociale.
- 7 Directeur général de l'OIT, 2003 and 2007, *supra*; Vosko, 2006 *supra*; et Pat Armstrong et Mary Cornish, 1997. *Restructuring Pay Equity for a Restructured Work Force: Canadian Perspectives* Oxford, Gender, Work and Organization, UK: Blackwells.
- 8 OIT, 2007, *supra*; et Cornish, Mary, Fay Faraday et Veena Verma, 2006. *Securing Gender Justice, The Challenges Facing International Labour Law*. Craig J. et Lynk M. (directeurs de publication). *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge: Cambridge University.
- 9 Cornish, *et al*, 2006, *supra*.
- 10 Voir également OIT, 2007, *supra*; et Cornish, Mary, 2007. *Closing the Global Gender Pay Gap: Securing Justice for Women's Work* 28 *Comparative Labor Law and Policy Journal* 219; et Adelle Blackett, *Global Governance, Legal Pluralism and the Decentred State: A Labour Law Critique of Codes of Corporate Conduct*, 2001, 8 *Ind. Global Leg. Stud.* 401; et Vosko, 2006, *supra*.
- 11 OIT, 2002. Travail décent et économie informelle, rapport VI. <http://www.OIT.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf> ; et ONU, 2007.
- 12 OIT, 2002, *ibid*.
- 13 OIT 2002, *ibid*.
- 14 OIT, 2007 *supra* ; et Cornish, Mary, (2007) *Closing the Global Gender Pay Gap: Securing Justice for Women's Work* 28 *Comparative Labor Law and Policy Journal* 219; et Armstrong et Cornish, 1997, *supra*.
- 15 Cornish, 2007, *supra*.
- 16 Cornish. 2007, *supra*.

- 17 Banque mondiale, 2001, *supra*.
- 18 Caren Grown, Geeta Rao Gupta et Aslihan Kes. *Taking Action: Achieving Gender Equality and Empowering Women*, document établi pour l'Équipe du Projet sur l'éducation et l'égalité des sexes, Millennium Project 2005, PNUD.
- 19 Banque mondiale, 2007.
- 20 Blackett, 2001, *supra* ; et Kerry Riddich, *Recharacterizing Restructuring: Law, Distribution and Gender in Market Reform* (La Haye : Kluwer Law International, 2002).
- 21 OIT, 2002, *supra*.
- 22 OIT, 2007, *supra*.
- 23 OIT, La relation de travail, Rapport V(i), Conférence internationale du Travail, 95^{ème} session 2006, Bureau international du travail, Genève. Fudge, *supra*, et Armstrong et Cornish, *supra*.
- 24 OIT, 2007, *supra*.
- 25 OIT, 2007, *supra* ; et Cornish, 2007, *supra*.
- 26 ONU, 2005 ; Blackett, 2001; et Cornish, 2007, *supra*.
- 27 Banque mondiale, 2006, *supra*.
- 28 Banque mondiale, 2007. À l'heure actuelle, le profil du travailleur type utilisé dans les indicateurs du rapport *Doing Business* est celui d'un salarié à plein temps de sexe masculin, non syndiqué, travaillant dans la même entreprise depuis 20 ans, et percevant depuis son arrivée dans l'entreprise un revenu mensuel (salaires plus avantages divers) égal au salaire national moyen (Banque mondiale, 2006 c). Voir <http://www.doingbusiness.org/EmployingWorkers>. À l'évidence, ce profil n'a pas grand-chose de commun avec les conditions de travail des femmes décrites plus haut. Pour un examen plus approfondi des problèmes touchant aux pesanteurs réglementaires, voir *Doing Business - Employing Workers: The Regulation of Labor* (Botero *et al.*), Quarterly Journal of Economics, juin 2004. On trouvera dans le rapport de l'OIT intitulé La promotion d'entreprises durables, publié en 2007, d'autres informations sur l'impact du rapport *Doing Business* sur le respect des normes du travail.
- 29 Ruwanpura, 2004, *supra*.
- 30 Armstrong et Cornish *supra* ; et Cornish *et al.*, *supra*.
- 31 Cornish (2007) *supra* ; Armstrong et Cornish, *supra* ; Cornish *et. al.* 2006, *supra*.
- 32 Cornish *et al.*, *supra*.
- 33 OIT, Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. 2004. Une mondialisation juste : Créer des opportunités pour tous. Genève, Organisation internationale du Travail
- 34 OIT, 2002, *supra*; et Grown, *et al.*, *supra*.
- 35 *Calvert Women's Principles* – Disponible à l'adresse ://www.calvert.com/womensPrinciples.html.
- 36 Cornish *et al.*, 2006, *supra*.
- 37 Banque mondiale, 2006, *supra*. Aïdt T. et Z. Tzannatos, 2002, *supra*.
- 38 Pour obtenir des exemplaires de la lettre d'information bimestrielle de l'ISP ou consulter la liste des ressources documentaires sur l'équité salariale qu'elle propose, voir le site web de l'ISP, à l'adresse www.world-psi.org/payequity.
- 39 L'Ontario Equal Pay Coalition, créée en 1976, regroupe des associations de proximité, des femmes chefs d'entreprises et des syndicats. voir www.equalpaycoalition.org.
- 40 Cornish *et al.* 2006, *supra*.
- 41 OIT, 2003 et 2007, *supra*.
- 42 OIT, 2003.
- 43 Armstrong et Cornish, 1997, *supra*.
- 44 Janine Rodgers et Jill Rubery. *Perspective: the minimum wage as a tool to combat discrimination and promote equality*. International labour review 142:4 (2003), 547; N. Lustig et D. McLeod. *Minimum Wages and Poverty in Developing Countries: Some Empirical Evidence*, in S. Edwards (directeur de publication). *Labour markets in Latine America: combining social protection with market flexibility*. 1997. Washington: Brookings Institution.
- 45 OIT 2003 et 2007, *supra* ; Cornish, 2007, *supra*.
- 46 Armstrong et Cornish, 1996, *supra*; et Pat Armstrong, *Lessons from Canada*, document de recherche établi à la demande du gouvernement néo-zélandais et présenté lors de la Conférence internationale sur l'égalité de salaire et d'emploi pour les femmes, organisée par le conseil consultatif national néo-zélandais sur l'emploi des femmes, Wellington, Nouvelle-Zélande, 28–30 juin 2004. Disponible à l'adresse : <http://www.nacew.govt.nz/conference2004/papers.html>.



**DÉBAT : LES FEMMES
QUI ENTREPRENNENT**

3

Vue d'ensemble et débat

Les participants se sont penchés sur les divers moyens de soutenir les femmes qui entreprennent et de favoriser l'émancipation économique des femmes, notamment au moyen du microcrédit. Les intervenantes dans ce débat étaient Mme Tuladhar, spécialiste principale des questions d'égalité entre hommes et femmes au Bureau de l'égalité entre hommes et femmes de l'Organisation internationale du Travail (OIT), Mme Al-Saleh, membre du Conseil de la Choura de Bahreïn, et Mme Lukumu, Présidente de la Commission parlementaire de l'égalité des chances (Ouganda). Mme Tuladhar a axé son exposé sur les défis et les opportunités liés au développement de l'entrepreneuriat féminin. Elle a décrit certaines des approches que l'OIT a appliquées pour relever ces défis. Pour sa part, Mme Al-Saleh a décrit le modèle employé à Bahreïn pour aider les femmes qui entreprennent. Enfin, Mme Lukumu a décrit la situation en Ouganda, en se concentrant sur les initiatives de microcrédit.

Il est ressorti des différentes interventions que le **Développement de l'entrepreneuriat féminin (WED)** est désormais une plate-forme majeure qu'utilisent les pouvoirs publics et les organisations de développement pour promouvoir l'égalité entre les sexes. Depuis les années 1980, les avancées de l'entrepreneuriat féminin ont été progressivement reconnues comme une évolution permettant de lutter contre le chômage et de contribuer à la productivité d'un pays. Il est ainsi devenu un outil important dans la lutte contre la pauvreté, en particulier dans les pays en développement. Trois grands modèles ont alimenté l'essor des petites entreprises et celui de l'entrepreneuriat féminin. Ces modèles sont le modèle libéral de marché, qui considère les femmes comme des travailleurs efficaces, essentiels pour l'essor du marché et pour l'économie; le modèle d'émancipation féministe, qui met l'accent sur la situation des femmes pauvres et chômeuses et

qui s'oppose à la subordination d'un sexe par l'autre, et le modèle interventionniste de lutte contre la pauvreté, qui met l'accent sur une croissance socialement responsable. L'entrepreneuriat féminin est essentiel pour le développement et doit être encouragé conformément aux modèles qui viennent d'être décrits.

Les **femmes qui entreprennent** ne constituent pas un groupe homogène : elles sont très différentes les unes des autres et ces différences existent aussi entre les pays. La diversité de ce groupe découle de trois grands facteurs : l'accès aux ressources, l'accès au pouvoir politique et le stade de développement du pays. En outre, on trouve des femmes entrepreneurs à différents niveaux, que l'on classe généralement en entreprises informelles, entreprises structurées et petites entreprises. Les interventions en direction de ces femmes sont donc difficiles à mettre en œuvre mais elles ne sont pas impossibles car il existe certaines similitudes dans les contraintes auxquelles les femmes entrepreneurs font face à ces différents niveaux. Des initiatives récentes ont identifié cinq grandes catégories de contraintes résumant les difficultés rencontrées par les femmes entrepreneurs aux différents niveaux :

1. l'accès au crédit et au financement;
2. l'accès aux marchés;
3. l'accès à l'éducation et à la formation à la gestion des entreprises, ainsi que l'accès aux réseaux et associations;
4. les insuffisances du cadre administratif et juridique, qui conduisent à des politiques macroéconomiques qui ne tiennent pas compte des disparités entre hommes et femmes, par exemple, en ce qui concerne les procédures d'autorisation, les politiques fiscales et le respect des procédures de mise en conformité;
5. les réticences d'ordre culturel et la méconnaissance du besoin qu'on les femmes entrepreneurs de concilier vie professionnelle et vie privée.

Toute politique visant à promouvoir les femmes entrepreneurs doit prendre en compte toutes ces difficultés. Les initiatives de l'OIT s'inscrivent dans le cadre du programme **Développement de l'entrepreneuriat féminin et égalité des sexes** (WEDGE). Ce programme associe développement des compétences entrepreneuriales et lutte contre les inégalités et les obstacles. Il s'agit d'une approche pluridimensionnelle reposant sur la prise en compte globale des questions de genre, qui suppose des mesures volontaristes pour surmonter les obstacles et créer des emplois tout en maximisant les avantages. Ce programme obtient des résultats en privilégiant les domaines clés et en faisant s'appliquer les différentes composantes de l'intervention publique à des groupes cibles. Le programme privilégie le renforcement du potentiel de l'entrepreneuriat féminin et l'émancipation sociopolitique ainsi que le renforcement des capacités. Les programmes visant à développer l'entrepreneuriat féminin doivent reposer sur les « fondamentaux de l'égalité des sexes, ce qui leur permet d'être efficaces contre la discrimination tout en œuvrant à créer des opportunités pour les femmes ». Il faut en outre que ces politiques ciblent les groupes les plus défavorisés, comme les femmes handicapées.

« Il faut réfléchir à l'augmentation de la représentation des femmes dans les syndicats et dans les organes de décision et réformer les politiques sociales traditionnelles, qui sont parfois hostiles aux femmes entrepreneurs. »

Les programmes pour l'entrepreneuriat féminin devraient idéalement se concentrer sur l'investissement et les problèmes de concurrence mais les mesures économiques ne suffisent pas à garantir des progrès durables. Le programme WED doit donc s'inscrire dans le contexte plus large de la croissance générale. Les politiques mises en œuvre doivent porter sur le cadre de travail et sur une meilleure insertion sociale des femmes. Il faut réfléchir à l'augmentation de la représentation des femmes dans les syndicats et dans les organes de décision et réformer les politiques sociales traditionnelles, qui sont parfois hostiles aux femmes entrepreneurs. A Bahreïn, par exemple, les femmes ont du mal à concilier responsabilités fami-

liales et responsabilités professionnelles. L'une des manières de surmonter cette difficulté consiste à encourager le développement des PME. A un niveau plus fondamental, la promotion d'une éducation qui respecte les hommes et les femmes permettrait aussi de combattre les stéréotypes et pratiques discriminatoires.

On peut appliquer les politiques économiques de diverses manières pour aider les femmes à surmonter les problèmes engendrés par le manque d'accès aux ressources, aux capitaux et aux services. En Ouganda, par exemple, les **politiques de microcrédit** ont permis d'accorder à des femmes de petits prêts qui leur donnent la possibilité de créer une activité et donc de diversifier leurs revenus. Ces dispositifs de microcrédit ont permis une certaine émancipation des femmes et un recul de la pauvreté. Toutefois, même si elles contribuent à promouvoir l'égalité des sexes, les politiques de microcrédit souffrent de divers problèmes de structure et de méthode qui compromettent les avantages

Les politiques de microfinancement ont souvent méconnu certains facteurs socioculturels critiques. Elles reposent généralement sur l'idée que les femmes entrepreneurs constituent un groupe homogène pour qui ces politiques seraient automatiquement et durablement bénéfiques. Toutefois, lorsque l'on adopte ce point de vue, il n'est pas rare que l'on néglige les problèmes de partage du pouvoir dans les familles et dans la société, ce qui peut avoir des conséquences non négligeables. En outre, les dispositifs de microcrédit sont généralement axés sur les petites entreprises et les petits exploitants agricoles, ce qui signifie qu'une frange importante de la population n'y a pas accès. Les politiques de microfinancement ont la capacité d'apporter de grands avantages aux populations les plus défavorisées, mais l'absence d'accès au crédit est un problème difficile qui empêche les femmes, en particulier dans les zones rurales, de participer aux dispositifs existants.

Outre le problème de l'absence de crédit, on constate aussi un manque d'informations concernant les politiques en question. Les femmes entrepreneurs potentielles sont donc dissuadées de toute participation soit parce qu'elles n'ont pas connaissance des opportunités lorsqu'elles se présentent, soit parce qu'elles ont été mal informées et qu'elles estiment que les risques sont trop grands. Cette question se rattache à une autre critique visant les politiques de microfinancement, à savoir qu'elles sont des initiatives autonomes totalement coupées des programmes d'éducation ou

de formation. Les bénéficiaires sont donc souvent dans l'impossibilité d'utiliser les ressources à leur avantage, ou risquent même d'en faire mauvais usage et de s'endetter. Cette crainte est amplifiée par le poids du remboursement, généralement assorti d'une période de grâce très limitée. Le non-remboursement des prêts est en outre souvent sanctionné par des taux d'intérêt élevés, qui peuvent enfermer les femmes dans un engrenage d'endettement.

Les politiques de microfinancement présentent forcément des problèmes mais leurs avantages potentiels, sous réserve qu'elles soient appliquées correctement, sont tels qu'elles ne doivent pas être rejetées. Les politiques de microcrédit doivent s'inscrire dans une **approche plus intégrée** et doivent s'insérer dans le contexte plus large de l'émancipation sociale. Tout en reconnaissant les rôles traditionnels dans la famille, ces politiques doivent néanmoins s'appliquer aux femmes. Les femmes devraient bénéficier d'un accès plus large au crédit et d'une plus grande maîtrise de la manière dont il est utilisé. En outre, les différents programmes doivent être plus diversifiés afin que les femmes puissent choisir le dispositif qui correspond le mieux à leur situation et à leurs ambitions. Les prêts octroyés doivent être assortis d'un délai de remboursement raisonnable. Il est très important que les bénéficiaires soient mieux éclairés sur les taux d'intérêt et sur la manière d'investir au mieux leurs fonds.

Débat plénier

Durant la séance plénière, on a indiqué que la capacité des femmes à devenir des entrepreneurs dépendait en grande partie de leur accès à des financements, à l'éducation et à l'appui logistique. Les organisations internationales, les gouvernements et la société civile ont tous un rôle à jouer pour que ces ressources soient accessibles. Il y a, toutefois, d'autres éléments qui empêchent les femmes de créer leurs propres activités. On citera des facteurs individuels comme la crainte, l'intimidation ou le manque de confiance en soi. La

création d'entreprise est une activité traditionnellement masculine. Les femmes doivent donc acquérir la confiance qui leur permettra de se lancer dans une carrière nouvelle tout en affrontant des concurrents souvent plus expérimentés. Il faut donc apporter davantage de soutien aux réseaux de femmes qui peuvent les guider et leur prêter assistance en cas de besoin.

Plusieurs participants ont fait observer que les hommes et les femmes étaient souvent traités différemment en ce qui concerne le remboursement des prêts de microcrédit. Il subsiste aujourd'hui encore une discrimination dans le système qui doit être combattue si l'on veut que les politiques soient fructueuses. Le microcrédit et les dispositifs d'aide à la création d'entreprise doivent être proposés à toutes les femmes là où ils sont les plus nécessaires, et ils doivent être adaptés à la situation individuelle de chaque femme. En outre, ces politiques doivent privilégier l'amélioration globale de la situation des femmes, et l'amélioration non seulement de leur accès aux ressources et à l'emploi, mais aussi de leurs niveaux d'éducation et de leur degré confiance en elles. On a noté en outre que les programmes pour la création d'entreprise sont cruciaux pour la réalisation de plusieurs droits économiques, sociaux et culturels fondamentaux.

On est convenu que la création d'une culture entrepreneuriale est une question cruciale non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes. La rapidité avec laquelle la mondialisation transforme la culture d'entreprise fait planer une menace sur les PME dans la mesure où les marchés sont de plus en plus dominés par les grandes entreprises. Or, les PME sont la meilleure manière pour les femmes d'accéder au marché de l'emploi et il faut donc faire davantage pour protéger ce secteur. Les organisations internationales, en particulier les institutions financières, sont des partenaires précieux pour les gouvernements qui s'emploient à renforcer les PME. Il faut donc dynamiser les relations intergouvernementales afin d'appliquer les normes internationales qui protègent les femmes et peuvent leur donner les assurances dont elles ont besoin. ■

Développer l'entrepreneuriat féminin : défis et opportunités

Mme Jyoti Tuladhar

Spécialiste principale de l'égalité entre hommes et femmes,
Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes, OIT

Cette présentation vise à donner une vision générale des principaux problèmes liés à l'entrepreneuriat féminin et aborde brièvement l'approche de l'entrepreneuriat féminin adoptée par L'Organisation Internationale du Travail (OIT). La création de micro et petites entreprises par des femmes représente une contribution importante aux économies nationales et favorise l'emploi. Le potentiel de ces entreprises en matière d'emploi a donné lieu à maintes études et les nombreuses données disponibles confirment l'importance du soutien et de la promotion de ce type d'activité.

Les gens s'interrogent souvent sur l'importance de soutenir l'entrepreneuriat des femmes en particulier par rapport à la promotion des entreprises en général. L'adoption d'une approche d'égalité entre les sexes est essentielle à la promotion de l'entrepreneuriat féminin. Dans les pays industrialisés, la promotion de l'entrepreneuriat des femmes est considérée comme un élément clé des politiques de réduction des budgets d'aide sociale et de diminution du chômage des femmes tandis que dans les pays en développement, cette promotion est considérée comme un moyen de faire sortir les femmes de la pauvreté. La promotion de l'entrepreneuriat féminin est une pièce maîtresse de la politique d'égalité entre les sexes comme le constate très souvent les agences de développement et les gouvernements de toutes tendances politiques.

Les raisons qui motivent la promotion de la création par les femmes de micro et petites entreprises peuvent être considérées sous trois angles. Il y a d'abord l'angle du marché, l'entrepreneuriat des femmes contribuant à l'efficacité et à la croissance du marché au sein de l'économie nationale. Il y a ensuite l'angle de l'émancipation des femmes qui cible les femmes pauvres, ouvrières ou travaillant à leur compte dans le secteur informel et s'attaque aux obstacles créés par les rapports de subordination entre sexes et par la pauvreté. Le dernier angle est celui d'une lutte volon-

tariste contre la pauvreté centrée sur une croissance socialement responsable, au sein de laquelle il existe un décalage peu commode entre politique liée à l'orientation de la croissance et politique portant sur le secteur informel et les plus démunies des travailleuses indépendantes. Alors, « pourquoi l'entrepreneuriat des femmes? », « qui a-t-il de si exceptionnel et de si important dans le fait de promouvoir l'entrepreneuriat des femmes? », la vérité est que l'entrepreneuriat féminin peut être encouragé sous chacun de ces angles.

Les créatrices d'entreprises ne forment pas un groupe homogène dans le monde. Leur accès aux ressources est par exemple très différent selon qu'elles sont dans des pays industrialisés ou dans des pays en développement. De plus, au sein d'un même pays, elles peuvent avoir une situation différente en matière d'accès au pouvoir politique, de classe, d'accès aux prestations, etc.

Recherche de l'Organisation Internationale du Travail sur l'entrepreneuriat féminin

Qu'il s'agisse du secteur informel, de micro ou petites entreprises, les types d'obstacles auxquels se heurtent les créatrices d'entreprises présentent certaines similitudes. Les recherches de l'OIT ont permis de mettre en évidence d'importantes résistances; dans les micro-entreprises du secteur informel il a notamment été établi que la complexité des formalités et procédures, le caractère inapproprié des lieux d'activité et les responsabilités familiales posent problème. Dans les micro-entreprises du secteur officiel, les femmes ont du mal à acquitter leurs obligations fiscales et les sources de financement sont limitées; enfin, dans les petites entreprises, les femmes ont un accès limité aux services d'expansion commerciale, manquent de fonds de roulement et de financement à terme.

Les difficultés rencontrées sur ces trois niveaux d'entrepreneuriat peuvent être classées en quatre catégories. La première, particulièrement préoccupante, concerne l'accès au crédit et au financement. Cette difficulté date des années 1970. Le second type de difficultés concerne l'accès aux marchés et l'accès à une éducation adaptée ainsi qu'à une information et une formation spécialisées en gestion d'entreprise. La troisième catégorie est liée aux services d'expansion commerciale, aux réseaux et aux associations. Enfin, la quatrième, qui est cruciale, concerne le cadre politique et juridique : à ce niveau, les difficultés sont par exemple liées à des politiques macroéconomiques qui ne tiennent aucun compte des spécificités de genre en matière de procédures d'enregistrement et d'autorisation d'exploitation, de politiques fiscales, de procédures de conformité, etc., etc.

En tant que spécialiste des questions de genre, le Bureau pour l'égalité entre les hommes et les femmes de l'OIT, est très préoccupé par l'absence d'acceptation et de reconnaissance des femmes en tant que créatrices d'entreprises et par les restrictions sociales qui compliquent la conciliation entre vie publique et vie privée. La situation a évolué au cours des dernières décennies. Les résistances se sont relâchées et le contexte est maintenant beaucoup plus favorable à l'entrepreneuriat féminin mais les études montrent que d'importants problèmes subsistent.

Approche de l'entrepreneuriat féminin par l'Organisation Internationale du Travail

Les interventions de l'OIT en matière d'entrepreneuriat féminin sont de trois ordres. Nous cherchons à développer les capacités de création d'entreprises des femmes et à favoriser leur émancipation sociale et politique. L'OIT insiste également sur le renforcement des capacités des prestataires de service. Toutes ces interventions s'inscrivent dans le cadre du programme « Développement de l'entrepreneuriat féminin, équité et genre » (WEDGE), lequel fait lui-même partie du programme focal sur le développement des petites entreprises.

Le programme WEDGE englobe à la fois une action technique de promotion de l'entrepreneuriat et une action de lutte contre les inégalités et les obstacles. La promotion de l'entrepreneuriat féminin comprend donc des mesures volontaristes visant à lutter contre les inégalités et les obstacles et porte sur la

totalité du cycle de vie des entreprises (création d'emploi et dégageant de bénéfices). Le programme comporte ainsi à la fois des mesures antidiscriminatoires, visant à promouvoir l'entrepreneuriat des femmes, et des mesures techniques. En matière d'égalité entre les sexes, l'action est similaire à l'action contre les discriminations mais comprend aussi des mesures en lien avec les programmes de l'OIT pour la promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (SEED), mesures qui visent à garantir qu'hommes et femmes ont, dans la gestion de leur entreprise, le même accès aux ressources, aux aides et aux opportunités. L'intégration de la dimension de genre est essentielle à chacune des mesures mises en œuvre dans le cadre du programme WEDGE.

Le programme WEDGE s'organise autour de cinq axes stratégiques. Le premier axe vise à la mise en place d'une base de connaissances. Il s'agit de passer du discours à la réalité, de la fiction aux faits, ce qui implique de nombreuses recherches. Des pages et des pages d'études sont nécessaires pour mettre en place une base de données.

Le deuxième axe stratégique vise à promouvoir l'expression et la représentation. L'OIT est une organisation tripartite composée d'employeurs, de gouvernements et de travailleurs, qui contribue à la promotion de l'expression et de la représentation. Le troisième axe vise au développement de services d'aide innovants, le quatrième à la construction d'alliances stratégiques entre les différentes parties, donateurs ou institutions financières; enfin, le cinquième axe, le plus récent, porte sur la mesure d'impact.

Le programme WEDGE cible quatre types de groupes: les femmes au tout début de la phase de création de leur entreprise; les femmes qui souhaitent formaliser leur entreprise; les femmes qui veulent développer leur entreprise; les femmes avec et sans handicap. Cette dernière catégorie est une addition récente au programme. Les modules de formation « Start and Improve Your Business » (SIYB) ou « Keep and Improve Your Business (KEYB) (dans leur version francophone GERME ou « Gérez mieux votre entreprise ») aident les femmes à créer, améliorer ou développer leur entreprise. Les modules proposés pour aider les entrepreneurs sont très nombreux; cependant, dans le cadre de ce cours, nous attachons une attention particulière à chacun des groupes cibles. Un nouveau module à l'intention des femmes avec et sans handicap (centré sur l'Éthiopie), a reçu un accueil encourageant.

S'agissant des produits et services, le programme WEDGE fait une distinction entre ceux qui soutiennent le potentiel des créatrices d'entreprises elles-mêmes, les services proposés aux femmes pour faire croître leur entreprise et les services généraux de type institutionnel. Le module GEE En avant, par exemple, adopte une perspective de genre de l'entrepreneur; c'est un module de formation qui est particulièrement attentif aux besoins des deux sexes. Nous insistons beaucoup sur l'aptitude à se mettre en valeur. Récemment, dans le cadre d'une conférence sur le secteur de l'économie informelle, d'excellents exemples ont été donnés sur la façon dont le commerce équitable peut contribuer à dynamiser l'entrepreneuriat, à la fois sur le plan de la visibilité et sur celui de la constitution d'associations; nous considérons qu'il s'agit là d'un service particulièrement important. Le programme WEDGE comprend un guide de renforcement des capacités de développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF) qui facilite la formation d'associations et l'institutionnalisation des réseaux d'entreprises de femmes. Il y a aussi le contrôle PEGFH (petites entreprises gérées par des hommes et des femmes), que je trouve particulièrement intéressant parce qu'il intègre une approche d'audit de genre. L'audit de genre est à la fois une méthode et un outil; il sert à mesurer de façon participative l'avancement de l'intégration de la dimension de genre dans une institution donnée. Le projet PEGFH inclut un audit de genre dans le module d'entrepreneuriat et la combinaison de ces deux aspects a débouché sur la liste de contrôle PEGFH, laquelle permet d'analyser l'attention portée par une institution à la question de l'égalité des sexes.

Les obstacles à la création et au développement de l'entreprise, l'accès aux marchés, l'accès aux ressources et le renforcement de l'intégration sociale sont autant d'aspects auxquels l'OIT prête une importance particulière puisqu'il plaide pour un accès juste et équitable aux ressources. Il nous faut aussi œuvrer à la création d'un environnement favorable en termes de politique et de culture. C'est le type de cadre qui sous-tend l'ensemble de nos actions et approches. Tout notre travail sur l'emploi s'articule autour des notions d'égalité entre hommes et femmes et de travail décent, qui sont des préoccupations centrales pour les politiques économiques, fiscales, commerciales

et d'investissement ainsi que pour le cadre réglementaire. C'est un aspect que nous souhaitons souligner.

« Par ailleurs, la création d'entreprises ne suffit pas, il faut aussi étudier les relations de travail et les activités sur le lieu de travail, qu'il s'agisse de structures formelles ou informelles. »

Par ailleurs, la création d'entreprises ne suffit pas, il faut aussi étudier les relations de travail et les activités sur le lieu de travail, qu'il s'agisse de structures formelles ou informelles. Les politiques sociales et familiales sont très importantes (congés parentaux, aide à la garde des enfants, souplesse au travail, aménagement des emplois du temps, etc.). Les organisations d'employeurs ont joué un rôle essentiel dans la promotion de l'entrepreneuriat et la syndicalisation par le biais du dialogue politique et de la formation des femmes, conçus comme des moyens d'amélioration des opportunités d'emploi.

Trois questions méritent discussion ou débat. D'abord, nous ne voulons naturellement pas que les créatrices d'entreprises en restent au stade des micro-entreprises. La question se pose alors de savoir si nous favorisons l'établissement de femmes qui cherchent à faire croître leur entreprise et si oui, comment, pourquoi et jusqu'à quel point? Ensuite, il est essentiel de favoriser un bon environnement politique. Quel type d'initiative (de stratégie ou de processus) les responsables politiques peuvent-ils mettre en œuvre pour encourager et promouvoir un cadre législatif adapté? C'est l'élément qui arrive en second sur la liste des priorités en matière de promotion de l'entrepreneuriat; l'OIT a engagé, dans de nombreux pays, de multiples dialogues sur les politiques à adopter. Enfin la dernière question, sans doute la plus difficile et aussi la plus importante, porte sur la meilleure façon de réduire les obstacles et les résistances sexistes auxquels se heurtent les femmes entrepreneurs tout au long du cycle de vie des entreprises - et j'insiste sur ce dernier point car c'est au niveau du cycle de vie de l'entreprise que les problèmes semblent se poser. ■

Le rôle d'avant-garde des femmes : les femmes bahreïnies dans les petites et moyennes entreprises

Mmes Fawzia Saeed Al-Saleh et Wedad Mohamed Al-Fadel

Membres du Conseil consultatif,
Royaume du Bahreïn

Introduction

L'attention portée aux femmes dans le Royaume de Bahreïn fait partie intégrante de l'intérêt porté au développement humain, car on ne peut pas mesurer l'évolution de la société moderne sans prendre en compte la situation sociale, culturelle, économique et politique de la femme. Ainsi on notera que le taux de scolarisation des filles est pratiquement égal à celui des garçons jusqu'au niveau secondaire.

La population de Bahreïn compte 760 168 personnes et se compose d'autochtones, et d'étrangers venus du monde entier. Cette population est répartie sur les 40 îles situées au milieu du Golf arabo-persique, près de la côte est de l'Arabie saoudite, et dont la superficie est d'environ 711,9 kilomètres carrés.

Bahreïn est situé à la confluence des cultures. Plusieurs civilisations s'y sont succédées et y ont laissé leur empreinte aux niveaux social, économique et culturel. L'enseignement qui a commencé tôt dans le pays (la première école pour les garçons a été fondée en 1919, et pour les filles en 1928), ainsi que la gratuité de l'enseignement public ont joué un rôle important dans la formation d'une conscience culturelle et économique chez la femme bahreïnie, et font que le taux d'analphabétisme est de moins de 4 % chez les personnes âgées des deux sexes.

Le travail des femmes à Bahreïn n'est pas récent. Depuis les années vingt du siècle dernier, elles participent activement à divers petits travaux pour améliorer leurs revenus. La femme bahreïnie s'occupait alors de la famille lorsque le mari partait à la pêche sous-marine et s'absentaient environ 4 mois. Les emplois qu'occupent les femmes varient entre des emplois manuels, des emplois professionnels et des emplois modestes dans le commerce. Elle répondait ainsi à un besoin en ayant des emplois dans la couture, le tissage, le petit commerce des produits

animaliers et la restauration faite maison. Elle était également coiffeuse, masseuse ou accoucheuse, des métiers orientés principalement vers les femmes. Mais elle participait néanmoins aux métiers comme le tissage et la vannerie.

Avec le commencement de l'enseignement public, en 1928, la femme a commencé à accéder à des fonctions dans le secteur public et principalement dans l'enseignement et la santé.

Au début des années cinquante du siècle dernier, les femmes ont commencé à travailler de façon régulière dans le secteur privé. Le premier registre d'entreprise a été délivré à une femme en 1952. Pratiquement à la même période, les femmes bahreïnies ont commencé à participer au travail bénévole et à fonder des associations. La première association féminine à Bahreïn et dans le Golf arabo-persique, a été créée en 1955.

La législation a contribué à la protection légale du travail des femmes dans les deux secteurs public et privé. Les lois et législations du Royaume -telles la Charte nationale du travail et la Constitution amendée en 2002- insistent sur le principe de l'égalité devant la loi en ce qui concerne les droits et les obligations des femmes dans le domaine public, sans discrimination fondée sur la race, l'origine, la langue, la religion ou les convictions ; ce qui légitime le rôle de la femme dans le développement. L'adhésion du Royaume de Bahreïn à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, en 2002, a joué un rôle important et a encouragé les femmes à participer à la marche du développement.

Le Code du travail N° 23 de 1976, et ses amendements, énoncent également des garanties concernant l'égalité entre les hommes et les femmes dans la définition du fonctionnaire et l'égalité des salaires ; le terme

« employé » désignant un homme ou une femme travaillant contre un salaire et pour un patron et sous sa direction et sa supervision. Le code du travail consacre un chapitre à certains droits de la femme visant à l'aider à concilier ses obligations et ses responsabilités en tant que mère et en tant que travailleuse) Congé de maternité, heures d'allaitement, et congé non payé pour s'occuper des enfants). En vertu d'instruments internationaux relatifs au droit du travail auxquels Bahreïn est partie, les femmes ne sont pas employées dans les métiers dangereux ou nuisibles à la santé, ni dans les métiers de nuit.

1. Initiatives bahreïnes visant à promouvoir les petites et moyennes entreprises

Pour construire une société progressiste et développée, il est essentiel de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux économique, social et culturel, selon des stratégies pratiques, développées par toutes les parties concernées, à savoir l'Etat, la société civile, le secteur privé et les organisations non gouvernementales.

Les secteurs public et privé étant convaincus de l'importance des petites et moyennes entreprises dans la mise à niveau de l'économie nationale, et dans la création d'emplois pour les hommes comme pour les femmes, ces secteurs ont contribué au soutien de ces entreprises en raison de leur influence sur le développement de l'autonomie et les capacités administratives de chacun.

Ont largement contribué à promouvoir le secteur des petites et moyennes entreprises les entités suivantes :

Le Conseil du développement économique

Une équipe a été formée en collaboration entre le Conseil du développement économique et la Banque de Bahreïn pour le développement, et sous la supervision du directeur de la Banque centrale de Bahreïn, pour faciliter le financement des petites et moyennes entreprises ; ainsi le capital de la Banque de Bahreïn pour le développement a été revu à la hausse pour atteindre cinquante millions de dinars bahreïnis. Des mécanismes également ont été mis au point pour améliorer la procédure d'octroi de prêts.

Le Ministère du commerce et de l'industrie

(a) Le modèle bahreïni de formation et de développement des chefs des petites et moyennes entreprises

Un plan a été élaboré visant à former des chefs de petites et moyennes entreprises, et à leur donner les aptitudes nécessaires pour diriger ces entreprises, et à faciliter la diversification de la base économique dans le royaume. Ce plan est le résultat d'une coopération entre le ministère du commerce et de l'industrie et l'Organisation des nations-unies pour le développement industriel (l'ONUDI)- représentée par le Centre régional arabe de formation en matière d'entrepreneuriat et d'investissement – ainsi que la Banque de Bahreïn pour le développement (voir section III, le modèle bahreïni de formation et de développement des chefs des petites et moyennes entreprises, page 7).

(b) L'Institut de formation professionnelle

Le ministère du développement et de l'industrie a proposé en 1990 le lancement d'un programme d'apprentissage afin d'attirer les jeunes des deux sexes, les former et les encourager à travailler dans leur domaine de compétence, et à acquérir une source de revenus stable. L'Ecole de l'industrie de Manama a été par conséquent transformée en centre de formation professionnelle. Ce centre a ouvert ses portes au mois d'avril de la même année, et a abrité de nombreuses expositions et de nombreux projets.

(c) Le Centre d'artisanat Jasra

Soucieux de la préservation du patrimoine populaire, le royaume de Bahreïn a créé le Centre d'artisanat Jasra pour préserver les travaux d'artisanat des ancêtres, tels que la faïence, les coffres en bois, la poterie et le tissage.

Le Centre de formation professionnelle Jasra, quant à lui, ouvrira ses portes au début de l'année 2008 et jouera un rôle important dans la région du Golf. On s'y attachera à former des jeunes à divers artisanats anciens, tels que la menuiserie, l'ébénisterie, le travail des métaux, du cuivre, de l'argent et de l'or, ainsi qu'à la cuisine.

Le Ministère du développement social

Le Ministère du développement social a eu une vision moderne quant au changement de la politique concer-

nant le soutien aux projets des familles productives, de « la supervision » à « la croissance et au développement ». Il a créé « le Collectif de la capital pour les familles productives », le premier du genre à fournir des services aux micro-entreprises et aux entreprises des familles productives, pour permettre à ces dernières de développer leurs capacités et croître leur production, tendre vers un niveau élevé de professionnalisme et de commercialiser, avec une valeur améliorée.

Ce collectif fournit des services administratifs, de comptabilité, et de formation. Il aide également à promouvoir les produits en mettant à dispositions des locaux à loyers modérés et en organisant des expositions au profit des familles productives au sein du collectif.

Le Conseil supérieur pour les femmes

Convaincu de l'importance de la participation économique de la femme bahreïnienne, le Conseil supérieur pour les femmes accorde une attention particulière au volet économique et en fait un des axes principaux de la stratégie nationale pour la promotion de la femme, et du plan d'autonomisation économique de la femme, que le Conseil vient de mettre en œuvre.

Les questions économiques contiennent les objectifs stratégiques suivants :

- formuler et mettre en œuvre des politiques économiques;
- mettre en œuvre des programmes de développement et de formation pour la femme visant son émancipation économique;
- faire bénéficier la femme de la sécurité sociale de façon équitable, elle dont la productivité est multiple;
- élaborer des programmes en collaboration avec les institutions étatiques, les institutions financières et les établissements de crédit régionaux et internationaux pour améliorer la capacité de production chez la femme et augmenter ses sources de revenus.

La société civile

Un certain nombre d'institutions de la société civile ont été créées et ont contribué à la promotion de la femme dans le domaine économique. Ces institutions œuvrent à améliorer la créativité et l'innovation dans le domaine des petites et moyennes entreprises. Parmi ces institutions on peut citer les suivantes :

- Association des femmes entrepreneurs à Bahreïn;
- Association des entrepreneurs;
- Association des petites et moyennes entreprises;
- Association des jeunes chefs d'entreprise.

2. Le modèle bahreïni de formation et de développement des chefs de petites et moyennes entreprises

En 2000, le Bahreïn a adopté un modèle spécifique et sans équivalent dans la formation des chefs de petites et moyennes entreprises, preuve qu'il veille à adopter les idées économiques forces. Etant entendue l'efficacité de ce modèle et sa capacité à réaliser les résultats escomptés, il a été adopté par de nombreux pays arabes et étrangers, comme le Koweït, les Emirats arabes-unis, le Yémen, la Jordanie, la Syrie, le Liban, la Tunisie, le Soudan, la Chine et l'Uruguay.

Dans ce projet, le rôle de la femme n'a pas été omis, celle-ci a contribué largement à son fonctionnement en tant que formatrice ou en tant que stagiaire.

La mise en œuvre de ce modèle se fait selon les quatre étapes comme suit :

Première étape : formation et de renforcement des capacités

Cette étape dure de quatre à cinq semaines pendant lesquelles le stagiaire apprend les bases théoriques et pratiques qui garantissent le succès du projet. Elle permet aux stagiaires de rencontrer les chefs d'entreprises qui avaient suivi le même programme et qui ont réussi à créer leur propre entreprise. Elle leur permet également de rencontrer les responsables de différents ministères qui leur expliquent la marche des systèmes et des lois sur les licences de création des petites et moyennes entreprises.

Pendant cette étape, on s'intéresse à ce qui suit :

1. Inculquer le savoir-faire nécessaire pour aider à choisir le projet adéquat;
2. Aider dans l'élaboration d'un plan d'action;
3. Exploiter les sources de financement existantes;
4. connaître les méthodes modernes de gestion des petites entreprises.

Deuxième étape : conseil et dispositions technologiques

Cette étape a pour objectif de donner aux stagiaires les conseils techniques et financiers, et leur fournir

l'aide nécessaire à la finalisation du plan de création de l'entreprise. Elle les aide également dans leurs choix technologiques et dans l'établissement de partenariats avec les investisseurs étrangers par le biais des bureaux de promotion des investissements et de la technologie de l'ONUDI.

Troisième étape : liens financiers

Lors de cette période, le projet vise à définir les sources financières potentielles et à aider le chef du projet à obtenir un crédit correspondant aux besoins des projets et aux capacités du chef d'entreprise en termes d'investissements.

Quatrième étape : programmes de mise à niveau et de croissance

Le Groupe de travail du Centre bahreïni pour le développement des industries émergentes, se donne pour tâche d'aider les chefs d'entreprises à s'équiper, à recruter le personnel, à faire fonctionner leur entreprise en période d'essai et au fonctionnement effectif. Sont également fournis, les services de secrétariat, les services administratifs, les services commerciaux, des services consultatifs spécialisés, le parrainage et le suivi quotidien.

Cet environnement particulier – à savoir le centre de parrainage- aide par conséquent à augmenter le taux de croissance des nouvelles entreprises, et les aide à réussir et les faire durer. L'expérience a prouvé que le parrainage des petites entreprises émergentes augmente les chances de leur réussite de 45 % - 59 % jusqu'à environ 87 %. Cela peut contribuer à la réalisation des objectifs du développement et atténuer les pertes économiques et sociales dues à l'échec des petites et moyennes entreprises.

3. Pourquoi cet intérêt pour l'accès des femmes aux petites et moyennes entreprises ?

Pour changer les mentalités à propos des femmes, il faut changer les modalités de travail et encourager l'estime de soi chez la femme. La femme préfère indéniablement le travail dans le secteur public et en particulier dans les ministères dits de services, tels que le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de la santé publique et le ministère des affaires sociales.

Tableau 1 : Situation des femmes dans les secteurs public et privé

Secteur privé	Secteur public	Année
29.4	67.5	1991
55	45	2004

Le secteur privé par contre compte un petit nombre de femmes malgré le grand nombre de lauréates des écoles de gestion et de technologie ; ainsi que dans les spécialités scientifiques.

Ces stéréotypes relatifs au secteur privé sont cependant en train de changer avec l'accès de la femme au marché du travail. Comme indiqué dans le tableau 1, les femmes représentent un taux élevé de la population active dans le secteur public. Ce taux a atteint 65,5 % dans le secteur public en 1991 et 29,4 % dans le secteur privé la même année. En revanche, en 2004, le taux des femmes dans le secteur public a atteint 45 % et 55 % dans le secteur privé. Ce changement démontre la volonté de la femme d'accéder au secteur privé pour partenariat allant dans le sens du développement économique.

En 2001, est d'environ 95 pour les hommes et de 96 pour les femmes. En ce qui concerne le patronat, le taux est de 6% pour les homes et de 3% pour les femmes. Le taux des indépendants quant à eux est de 4% pour les homes et de 1% pour les femmes.

L'enseignement a contribué au développement économique, d'autant qu'il est devenu un partenaire de la force économique et non plus un concurrent à cette force. Lorsque la femme ne trouve pas de travail de salarié à cause des conditions familiales, elle a toujours le choix, si elle est capable d'innovation d'accéder au marché du travail par le biais des petites et moyennes entreprises.

L'expérience des petites et moyennes entreprises a démontré que les femmes sont capables de réussir. Certaines de femmes bahreïniennes qui ont réussi, s'étaient insérées sur le marché du travail timidement et craignant l'échec. Aujourd'hui, ces femmes dirigent leur entreprise avec professionnalisme. Certaines d'entre elles on obtenu de nombreux prix de divers acteurs.

Quelles sont les raisons qui poussent des femmes à aller au devant de cette difficulté ?

Cette question a été posée à différents acteurs, et la réponse est que la femme bahreïnie possède cette capacité d'accéder au monde des hommes. Elle est également capable de créer une entreprise avec un petit

capital, de diversifier ses investissements. Et il est évident que la créativité est une des sources de la croissance économique.

4. Les difficultés et les obstacles rencontrés

En dépit des efforts consentis, par l'Etat et par la société civile, pour favoriser l'émancipation économique des femmes et les faire participer à la gestion de l'économie nationale, les difficultés et les obstacles subsistent. Parmi ces difficultés qui empêchent la femme de démontrer ses capacités économiques et de développement, qui la font piétiner et l'obligent à se retirer de la vie économique, on trouve :

- L'insuffisance des ressources financières;
- Manque d'expérience ou insuffisance des compétences;
- Mauvaise planification;
- Incapacité à trouver une place sur les marchés;
- Investissement imprudent, tel l'achat d'équipement coûteux;
- Manque de rigueur dans le travail;
- Absence des aides d'État dans la commercialisation, taux de vente bas;
- Concurrence féroce, à cause de la qualité du produit ou à cause des différences de prix;
- Mauvais choix du site de l'entreprise, mauvaise gestion des stocks, excès d'investissement dans des actifs corporels, pénurie de crédits, utilisation personnelle imprévue du financement du projet.

5. Approches prospectives et dispositif de soutien aux femmes bahreïnes

Les petites et moyennes entreprises représentent un des outils majeurs permettant d'arracher la famille à la pauvreté et l'aider à produire et à se suffire. Il est par conséquent important que les autorités compétentes s'y intéressent de près en vue d'un développement durable, de la manière suivante :

- Tenir compte de la différence des sexes dans toutes les politiques économiques concernant les projets de développement économique, chose que le programme ARSIT n'a pas pris en considération. Les études qui nous ont été présentées n'ont pas été faites d'une perspective de genre non plus;
- Comprendre les relations entre les lois et les institutions internationales et d'investissement d'une part, et les politiques économiques nationales d'autre part, faute de quoi il n'est pas possible de se concentrer sur la créativité de femme ni sur son émancipation;
- Insister sur les politiques de concurrence et d'investissement dans les principaux domaines de créativité féminine tels que l'agriculture et les services.

6. Recommandations

- Le modèle bahreïni de formation et de développement des chefs des petites et moyennes entreprises constitue un élément important dans l'émancipation économique de la femme. Nous espérons que ce projet sera diffusé au plus grand nombre possible de femmes bahreïnes qui souffrent des difficultés de la vie.
- Nous espérons que les projets de réformes de l'enseignement et de la formation seront l'objet d'un grand intérêt, de sorte à préparer les étudiants à créer plus tard ce genre d'entreprises. Ces entreprises aident à réaliser l'émancipation économique de la femme.
- Nous espérons que les aides financières et les petits crédits seront accordés aux femmes sans difficultés et sans avoir à passer par les démarches routinières qui les découragent.
- Les femmes ont besoins de crèches et de garderies proches pour pouvoir concilier entre leurs obligations familiales et professionnelles.
- Une collaboration est souhaitée entre les institutions étatiques et la société civile pour venir à bout des obstacles qui l'empêchent d'être bien conseillée, et pour obtenir les aides nécessaires pour commercialiser ses produits. ■

Femmes et travail : stratégies pour l'avenir, microfinance et émancipation des femmes en Ouganda

Mme Jalia Bintu Abwoili Lukumu

Parlementaire, Présidente de la Commission de l'égalité des chances, Ouganda

Introduction

La microfinance, ou microcrédit, est décrite comme l'arme la plus efficace du monde contre la pauvreté. Elle consiste à consentir de petits prêts aux habitants des pays en développement pour leur permettre de monter des entreprises, et d'en tirer des revenus. Actuellement, deux milliards de personnes dans le monde n'ont pas accès aux services financiers de base, c'est-à-dire aux comptes bancaires, aux assurances et aux régimes de retraite, ainsi qu'aux prêts. La microfinance est une manière d'encourager les personnes qui autrement dépendraient de l'aide humanitaire à entreprendre.

La microfinance commence souvent dans de petits villages où les familles et les amis se rassemblent pour mettre en commun leurs ressources financières. D'après Mary Coyle, Directrice de l'Institut international de l'Université Saint François-Xavier, Nova Scotia, au Canada, qui a étudié l'histoire du microcrédit, on retrouve ces groupes d'épargne dans toutes les régions du monde : ils fonctionnent depuis des siècles, probablement depuis l'introduction de la monnaie. Dans la plupart des pays occidentaux ou développés, il est relativement facile d'obtenir des crédits auprès des grandes banques ou des institutions de prêt. Par contre, dans les pays en développement où beaucoup de gens n'ont pas d'emploi stable, n'ont jamais contracté de prêt et n'ont pas de biens affectés en garantie, les petites entreprises régulières n'ont souvent aucun moyen d'obtenir un prêt. A bien des égards, la microfinance a changé la donne.

Généralement décrite comme de petits prêts consentis aux pauvres des zones rurales, la microfinance a fait de grands progrès dans la seconde moitié du 20^{ème} siècle. Si la remise du prix Nobel de la paix 2006 à M. Muhammad Yunus, l'un des fondateurs de la microfinance moderne, a contribué à attirer encore davantage l'attention sur la microfinance,

l'idée de la microfinance existe depuis des centaines d'années dans nombre de régions, sous de nombreuses formes.

Microfinance et émancipation des femmes

Ce sont principalement les femmes qui participent à la microfinance dans le monde. Ce fait démontre que la microfinance peut promouvoir l'égalité des sexes et rendre les femmes autonomes. Nombre d'institutions de microfinancement estiment que les femmes représentent un meilleur risque de crédit que les hommes, et on constate que les prêts consentis aux femmes bénéficient davantage aux ménages que ceux consentis aux hommes. Malgré les inquiétudes liées au fait que l'on impose potentiellement un double fardeau aux femmes qui s'occupent de leur famille et créent des entreprises, selon les données disponibles il y aurait un lien positif entre la microfinance et l'amélioration de la santé et de la situation sociale des femmes.

Cependant, le financement de la microfinance par les bailleurs de fonds est généralement assorti de conditions, et vise à parvenir à la viabilité financière à court terme. Or, si celle-ci est souhaitable pour fournir un accès aux services financiers à une échelle suffisante pour répondre aux besoins, les programmes de microcrédit ne sont qu'une solution partielle pour réduire la pauvreté et contribuer à l'émancipation des femmes. Dans les années 1990, les agriculteurs ougandais se sont intéressés aux ressources de la microfinance que l'on préconisait au niveau national comme un outil important pour parvenir à ces fins. Dans les districts d'Arua et de Mukono, les ménages ont diversifié leurs stratégies de création de revenus à l'aide des institutions financières formelles, semi-formelles et informelles. Toutefois, on ne s'est pas suffisamment consacré à évaluer la position des femmes dans les initiatives de crédits/d'épargne, ou la capa-

cité des ressources de la microfinance à émanciper les femmes. En Ouganda, aucune étude n'utilise une méthodologie définissant et mesurant de manière adéquate l'émancipation des femmes. Les études existantes ont tendance à se concentrer sur la définition d'un ensemble de facteurs qui influent sur l'accès des femmes à la microfinance, et ces facteurs donnent l'impression que les femmes sont un groupe homogène et que la microfinance leur apporte des bienfaits automatiques et uniformes.

En Ouganda, les hommes comme les femmes ont recours aux groupes financiers informels plus qu'à toute autre source de microfinancement. Pourtant, les bénéfices de cette démarche sont considérablement influencés par d'autres facteurs socioculturels. Par exemple, le fait de participer aux groupes financiers informels permet aux femmes de contribuer davantage aux décisions concernant les questions non traditionnelles - comme la maîtrise des revenus des ménages - mais pas aux décisions concernant les questions relevant traditionnellement des femmes - comme la production agricole. Par contre, l'émancipation des hommes en milieu rural est associée à leur utilisation de prêts informels contractés auprès de personnes comme des amis, des proches ou des négociants. Pour les femmes, certains facteurs comme la profession (agriculture, commerce) et des facteurs liés au ménage, comme les difficultés auxquelles le ménage est confronté, ont une influence profonde sur l'émancipation des femmes dans les domaines traditionnels et non-traditionnels de la prise de décision. Contrairement aux femmes, l'autonomie des hommes est plutôt liée à leur condition masculine qu'au contexte dans lequel vit leur ménage. Il faut donc privilégier une approche intégrée du succès de la microfinance en Ouganda, car les sources informelles intégrées offrent les meilleures perspectives aux agriculteurs en général, et aux femmes en particulier.

Lors de la huitième Réunion des Ministres chargées des affaires féminines du Commonwealth (BWAMM) tenue à Kampala, Ouganda, du 11 au 14 juin 2007, à laquelle ont assisté 32 pays, la microfinance et l'innovation en matière de financement ont été définies comme des moyens de trouver des ressources pour favoriser l'égalité des genres. Les délégués ont reconnu le rôle décisif de la microfinance dans l'émancipation des femmes et ont plaidé en faveur d'une plus grande participation des femmes à la gestion de la microfinance. Etant donné le niveau actuel de bonnes pratiques dans le Commonwealth, ils ont aussi souligné l'importance de tirer parti des expériences.

Accès au microcrédit

La difficulté d'accéder au crédit est souvent considérée comme un problème majeur pour les femmes pauvres en Ouganda, surtout dans les zones rurales. Le problème n'est pas seulement que les crédits ne sont pas disponibles, mais que la plupart des femmes ne disposent pas d'informations suffisantes sur la manière d'accéder à ces services. Les utilisatrices potentielles de ces crédits ont toutes sortes d'idées sur la manière dont fonctionnent les fournisseurs de crédits, certaines provenant de leurs propres expériences, d'autres provenant de ouï-dire. Cela les conduit souvent à penser qu'elles font mieux de ne pas emprunter, surtout si cela peut leur faire perdre le peu de biens qu'elles possèdent. La peur de contracter des dettes est particulièrement présente dans les régions rurales. Il est donc impératif de renseigner les femmes sur les lieux où l'on peut faire des demandes de microcrédit et sur la manière dont le microcrédit fonctionne pour résoudre ce problème. Le microcrédit est souvent perçu comme une initiative autonome qui ne comporte aucun projet d'intégration ou d'éducation et par conséquent, même quand les femmes y ont accès, elles pensent ne pas pouvoir en tirer parti.

Maîtrise des crédits

Il est essentiel de déterminer dans quelle mesure les femmes gagnent en autonomie pour déterminer si elles maîtrisent leur crédit. On entend très souvent dire que des hommes prennent l'argent que les femmes obtiennent d'un groupe ou d'une institution de microfinancement. Les institutions de microfinancement rendent les crédits plus accessibles aux femmes, mais dans un certain nombre de cas, elles n'évaluent pas dans quelle mesure ces femmes continuent à maîtriser les ressources qu'elles reçoivent. Ce cas de figure peut constituer un fardeau supplémentaire pour les femmes car, en tant que bénéficiaires supposées, elles restent responsables du remboursement.

Utilisation des prêts

Les femmes ont besoin d'être soutenues pour que les prêts améliorent leur situation économique, au lieu de l'empirer. A cet effet, elles doivent être formées au plan technique et dans d'autres domaines perti-

nents. Ces formations pourraient s'appuyer sur l'analyse de projets envisagés par les bénéficiaires des crédits.

Remboursement des prêts

Si l'on peut attribuer l'incapacité à rembourser les prêts au fait que leurs utilisatrices ne savent pas toujours comment les utiliser de manière judicieuse, on peut aussi l'imputer aux taux d'intérêt élevés et aux délais de remboursement abusifs. Le délai de remboursement influe directement sur la nature de l'intervention qui peut être entreprise, mais celui-ci est rarement pris en compte. Les taux d'intérêt, en plus d'être élevés, représentent aussi une difficulté dans la mesure où la plupart des femmes qui accèdent au crédit par la microfinance sont illettrées, et n'ont donc aucune idée de la manière dont ils sont calculés. Il faut donc donner aux femmes la possibilité d'apprendre à lire et à compter. Il faudrait aussi se concentrer sur la manière dont les taux d'intérêt sont calculés pour que les bénéficiaires puissent décider si elles doivent contracter le prêt de manière collective, négocier de meilleurs taux ou même choisir de ne pas contracter le prêt. Le fait de savoir lire et écrire permettrait aussi aux bénéficiaires de garder trace de leurs activités, ce qui les rendrait moins susceptibles d'être lésées et leur permettrait de suivre leurs recettes et leurs dépenses et de déterminer leurs bénéfices.

Recommandations

Les femmes qui ont accédé au microcrédit ont émis les recommandations suivantes, qu'il faudrait adopter pour permettre à la microfinance d'atteindre ses objectifs :

- Lancer des prêts familiaux, dont les époux seraient directement responsables;
- Mettre en œuvre des formations techniques et autres pour assurer une utilisation efficace des crédits;
- Accorder davantage de souplesse; par exemple, les délais de remboursement pourraient être déterminés selon les perspectives d'investissement dans un groupe donné, ou selon les saisons;
- Faire en sorte que le crédit soit débloqué dans un délai adapté à l'usage que les bénéficiaires veulent en faire.

Les femmes recommandent également que les prêts bénéficient d'une période de grâce raisonnable pour leur permettre de rembourser le prêt tout en économisant une partie du crédit.

Les succès de la microfinance

Les programmes de microfinance permettent non seulement aux femmes et aux hommes d'accéder à l'épargne et au crédit, mais aussi d'atteindre des millions de personnes dans le monde en les rassemblant régulièrement au sein de groupes organisés. Ces programmes peuvent contribuer à l'égalité entre hommes et femmes et à l'émancipation des femmes. Les programmes de microfinance aident les femmes à avoir des revenus en lançant un "cercle vertueux" d'émancipation économique, de mieux-être pour elles et leurs familles, et d'autonomisation sociale et politique.

Les services et les groupes de microfinance qui font participer des hommes peuvent mettre en cause et modifier considérablement leurs attitudes et leur comportement. C'est là un élément essentiel de la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes. L'égalité des sexes et l'émancipation des femmes sont, eux, partie intégrante du développement en faveur des pauvres et du renforcement de la société civile.

Des femmes ont pu réaliser ce qui suit grâce aux interventions d'organisations non gouvernementales comme Action Aid Uganda :

- Mobiliser facilement les parties prenantes de la localité, notamment les femmes. Les dispositifs assurent aussi la cohésion des groupes, ce qui permet aux femmes de se rassembler pour obtenir des crédits, et d'avoir en même temps d'autres idées de développement;
- Les interventions donnent l'occasion de discuter et de réfléchir davantage à l'utilisation des crédits, aux perspectives d'investissement et aux options en termes de marketing; le microcrédit n'est pas une fin en soi;
- Les femmes apprennent à lire, écrire, compter et garder des traces de leurs activités, et développent ces compétences;
- Les discussions permettent aux femmes de prendre leurs propres décisions sur les questions qui les concernent;
- La création d'une masse critique permet aux femmes de faire campagne pour leurs droits et de les défendre;

- Les femmes accèdent plus facilement aux crédits et les maîtrisent davantage;
- Ces interventions ouvrent aux femmes des perspectives d'acquisition des biens de production, comme la terre;
- Les femmes s'émancipent davantage, car leurs expériences peuvent être utilisées dans le cadre d'autres interventions de développement.

Les défis auxquels les femmes sont confrontées pour accéder au microcrédit par le biais d'interventions

- Le fait que les hommes participent de manière limitée aux activités des femmes les conduit soit à les détourner, soit à compromettre le processus ;
- Le niveau de financement consenti aux groupes est très limité;
- Les femmes ont un niveau scolaire très faible, ce qui fait qu'elles ont plus de difficulté à garder trace de leurs activités;
- Le fait d'avoir contracté un microcrédit rend la charge de travail de certaines femmes trop importante;
- Certains hommes semblent abandonner leurs responsabilités quand leurs femmes contractent des crédits;
- Le processus peut être détourné par d'autres personnes attirées par le crédit, par exemple les personnes issues des classes moyennes pauvres;
- La tendance à envisager l'intervention comme un moyen d'apprendre à lire et à compter limite son utilisation. Quand c'est le cas, on se concentre sur le simple fait de garder une trace des activités. Pourtant, l'analyse pourrait aider les femmes dans d'autres domaines, comme l'évaluation des perspectives d'investissement, et le fait d'élaborer des stratégies de marketing.

Les détracteurs de la microfinance

Si le microcrédit est aujourd'hui une sorte de cause célèbre par sa capacité à aider les pays en développement, il est aussi l'objet de critiques sérieuses et crédibles. Les détracteurs du microcrédit font valoir que nombre des plus pauvres ne remplissent pas les conditions nécessaires à l'obtention d'un prêt car ils représentent un trop grand risque, et que ceux qui

remplissent les conditions utilisent une grande partie de leur prêt non pas pour monter des entreprises, mais pour subvenir à des besoins élémentaires, comme nourrir leurs familles.

D'autres affirment que la microfinance ne constitue pas une solution complète, car les parties prenantes qui en bénéficient exagèrent l'efficacité de ce modèle pour le pérenniser. Les institutions telles que la Banque mondiale et le Fond monétaire international ont aussi été critiquées pour avoir investi dans les institutions de microcrédit des fonds qui auraient pu être utilisés pour financer l'éducation, la santé ou d'autres infrastructures sociales fondamentales.

L'article de Jonathan Morduch *Does Microfinance Really Help the Poor? New Evidence from Flagship Programs in Bangladesh*¹, (Princeton University Working Paper, 1998) met en cause l'efficacité réelle de la microfinance sur la pauvreté: "les ménages qui remplissent les conditions pour contracter un emprunt et qui ont accès aux programmes de microfinance n'ont pas des niveaux de consommation considérablement plus élevés que les ménages témoins, et pour la plupart d'entre eux, leurs enfants n'ont pas plus de chances d'être scolarisés". Murdoch a aussi constaté que le microcrédit n'atteint pas ceux qui sont réellement déshérités, et que ceux qui en bénéficient vivent déjà au-dessus du seuil de la pauvreté.

Conclusion

Si les programmes de microcrédit ont remporté certains succès, les données semblent indiquer que l'on ne peut tenir pour acquis qu'ils sont bénéfiques pour les femmes, même lorsqu'ils sont financièrement durables. Au contraire, nombre de responsables indiquent qu'ils parviennent moins facilement à faire bénéficier les femmes des programmes de microcrédit une fois que des mesures ont été mises en place pour les rendre plus viables d'un point de vue financier. L'émancipation des femmes n'est pas abordée, même dans le nouveau programme de lutte contre la pauvreté en faveur d'une microfinance soucieuse de n'exclure personne. En outre, le financement de programmes qui mettent principalement l'accent sur l'émancipation des femmes continue à diminuer.

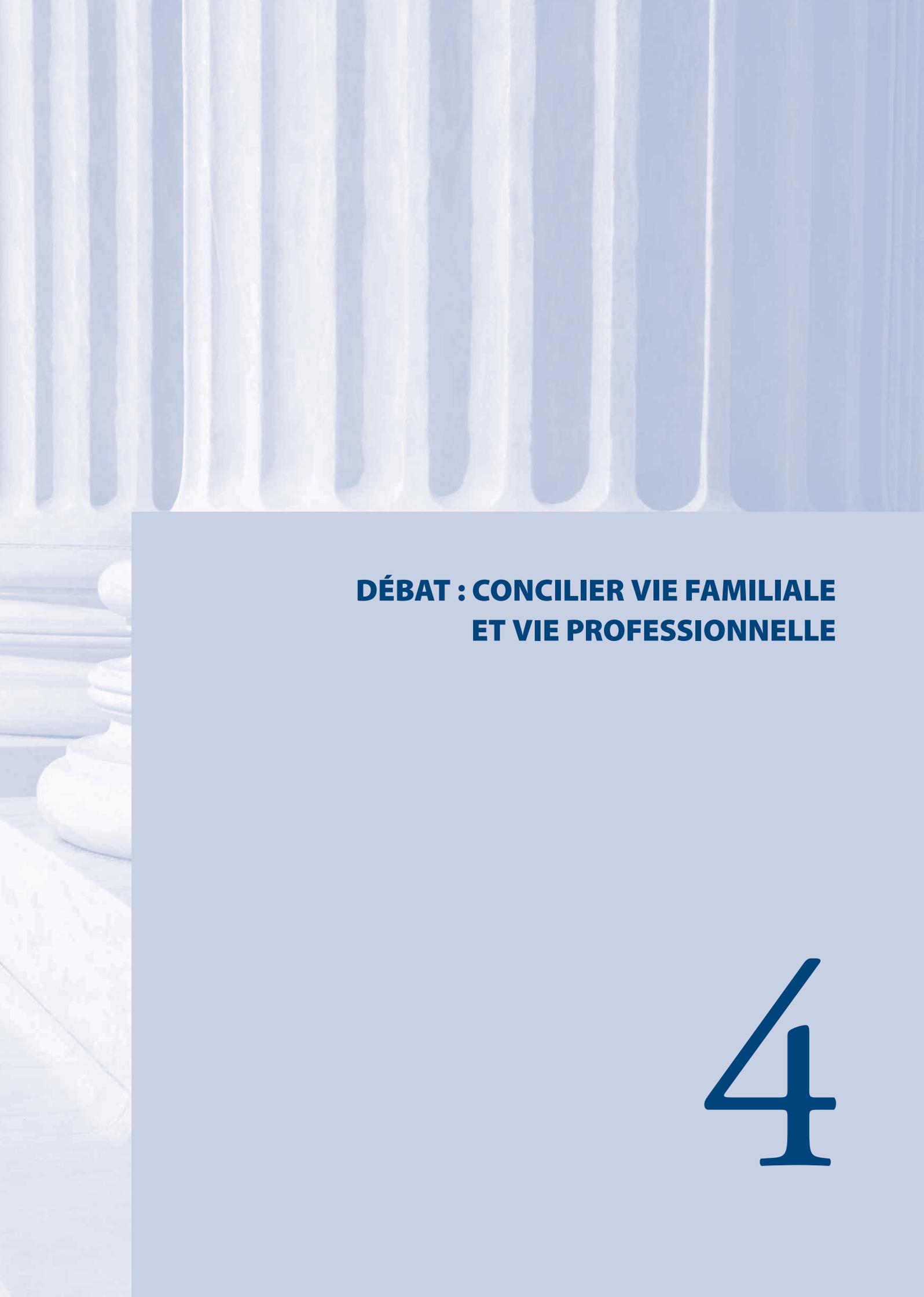
Les données actuelles montrent que si l'on veut que les programmes de microfinancement contribuent réellement au développement en faveur des pauvres et au renforcement de la société civile, il

faut élaborer des stratégies claires en faveur de l'égalité des sexes pour répondre aux besoins des femmes. Ces stratégies doivent dépasser le simple fait d'améliorer l'accès des femmes à l'épargne et au crédit; elles doivent prévoir l'organisation de groupes d'entraide pour réfléchir à la manière dont l'égalité entre les sexes et l'émancipation des femmes peuvent être encouragées. En outre, il faudrait se concentrer sur la création d'un secteur de microfinancement diversifié, dans lequel les différents types d'organisation – ONG, établissements de microfinance et secteur bancaire formel – auraient des politiques d'égalité des

sexes adaptées aux besoins de leurs groupes cible et à leurs rôles et capacités institutionnels. Ces organisations doivent collaborer au sein d'un secteur financier soucieux de n'exclure personne, pour contribuer réellement à l'égalité entre hommes et femmes et au développement en faveur des pauvres. ■

Note

- 1 *La microfinance aide-t-elle vraiment les pauvres ? Nouvelles données tirées de programmes phare au Bangladesh.*

The background of the page is a light blue gradient. On the left side, there is a vertical strip showing a white radiator and a stack of books, which are slightly out of focus.

**DÉBAT : CONCILIER VIE FAMILIALE
ET VIE PROFESSIONNELLE**

4

Vue d'ensemble et débat

Le débat a porté sur les tensions croissantes travail-famille résultant, en particulier, de l'intensification du travail, des évolutions démographiques et de la pandémie de VIH/sida. On a cité des exemples des initiatives lancées pour résoudre ces tensions. Les intervenants durant ce débat étaient Mme Cassirer, du service Conditions de travail et d'emploi de l'OIT, Mme Koning, de la Confédération syndicale internationale, Mme Gonzalez, Directrice adjointe à la Confédération syndicale internationale, et M. Recondo, député chilien. Mme Cassirer a brossé un tableau d'ensemble des problèmes et difficultés que rencontrent les femmes lorsqu'elles essaient de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales. Mmes Koning et Gonzalez ont, elles aussi, traité cette question mais sous l'angle des syndicats, et M. Recondo a décrit l'expérience chilienne.

Mme Cassirer a décrit la situation des femmes en peu partout dans le monde. Même si, de manière générale, ce sont les femmes et les pauvres en zone rurale qui investissent le plus de temps dans le travail non rémunéré, concilier les exigences du travail et de la famille est néanmoins un problème mondial qui concerne les pays industrialisés au même titre que les pays non industrialisés. Cela est particulièrement vrai car les exigences du travail non rémunéré se font plus pressantes partout. Cette évolution est liée essentiellement à quatre grands facteurs. Premièrement, les structures familiales changent puisqu'il y a augmentation du nombre des familles monoparentales où le parent unique doit s'adapter à son nouveau rôle de soutien de famille devant en outre s'occuper des enfants et des proches. L'effet que la mondialisation a eu en accroissant le nombre de migrants économiques est tel que les familles doivent fréquemment venir en aide à des membres de leur famille dans le besoin. En outre, ces évolutions interviennent dans le contexte du vieillissement de la population

où une plus grande proportion de personnes âgées exige des soins. La capacité des familles à faire face à ces exigences, en particulier durant les crises sanitaires, tout en gagnant leur vie est donc sérieusement limitée. Ceci a été encore accentué par les coupes budgétaires opérées dans des services publics comme la santé.

Les **exigences du travail** dans le secteur formel se sont également accrues. Les employés sont tenus de travailler de plus longues heures afin de faire face à la concurrence. Dans l'économie de marché, les familles ont besoin de revenus plus élevés; aussi un plus grand nombre de femmes ont-elles rejoint le marché du travail, parfois en cumulant plusieurs emplois. Le coût de la vie dans les zones urbaines continuant d'augmenter, les salariés sont contraints de vivre encore plus loin de leur lieu de travail. Cela augmente la durée de leurs trajets quotidiens et cela réduit le temps disponible pour le travail non rémunéré. M. Recondo a expliqué que malgré l'introduction de lois et règlements visant à protéger les travailleurs au Chili, ce genre de situation reste une réalité pour de nombreuses femmes.

Mme Gonzalez a fait observer que, en règle générale, il n'y n'avait pas eu **assez d'interventions publiques** destinées à protéger les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Les organisations internationales comme l'OIT ont donc un rôle crucial à jouer dans la mise en place de cadres appropriés permettant aux travailleurs d'avoir un travail rémunéré qui n'entre pas en conflit avec leurs autres responsabilités. Cela est particulièrement vrai pour les travailleuses qui ont besoin de protection pendant la grossesse et après l'accouchement. Mme Koning a fait observer que le sentiment général était que la grossesse faisait obstacle à la productivité. Cette perception se reflète dans les positions des autorités publiques qui, souvent, n'investissent pas suffisamment dans les

congés de maternité, les prestations médicales ou la protection de l'emploi. En outre, les pouvoirs publics ont pris très peu de mesures pour lutter contre la discrimination visant les mères au travail. Ils n'ont pas non plus accordé de protection aux travailleurs étrangers venus dans les pays comme migrants économiques. Nombre des améliorations apportées à cet égard sont venues soit des syndicats, soit des initiatives internationales telles que la CEDAW, les Objectifs du Millénaire pour le développement et le Plan d'action de Beijing.

Toutefois, ces politiques et ces mesures ne se traduisent pas nécessairement par une amélioration des conditions de travail. Aussi les femmes sont-elles souvent contraintes de travailler à temps partiel, ou même d'abandonner totalement leur emploi rémunéré afin de faire face à leurs responsabilités chez elles. De plus en plus, les femmes se trouvent dans des conditions d'exploitation qui ne satisfont pas aux normes du travail décent, sacrifiant des salaires corrects et leur protection sociale pour des emplois dans le secteur informel.

« Le nombre croissant de femmes sur le marché du travail a modifié la composition des syndicats et en a affecté les traditions, la culture et la philosophie. »

Pour faire face au volume accru de travail non rémunéré, certaines femmes font appel à leurs enfants les plus âgés ou s'appuient sur leur famille ou des employés de maison. Or il s'agit de solutions individuelles qui pourraient engendrer des interrogations sur les salaires, la protection et les droits en cas de tentative de régulation. Mme Gonzalez a mis en relief l'exploitation des travailleurs domestiques qui ne bénéficient généralement pas de la protection accordée par les lois nationales. L'application de la réglementation aux employés de maison n'étant pas jugée propice à la réalisation des objectifs de croissance et d'efficacité économiques, le dilemme persiste.

Le nombre croissant de femmes sur le marché du travail a modifié la composition des syndicats et en a affecté les traditions, la culture et la philosophie. Les femmes sont de plus en plus considérées comme des agents du changement. L'inclusion d'un plus grand nombre de **travailleurs migrants** et de **travailleurs**

domestiques a mis l'égalité des sexes au programme des syndicats, qui s'intéressent de plus en plus aux travailleurs « invisibles » du secteur informel.

Le Chili est un pays où le travail non rémunéré est très apprécié et où de nombreuses mesures ont été prises pour améliorer la situation des femmes afin de les aider à concilier travail et responsabilités familiales. Selon M. Recondo, l'outil législatif a été utilisé au Chili pour soutenir un dispositif d'incitation économique qui encourage les employeurs à améliorer les conditions de travail des salariés. Les Etats devraient veiller en priorité à ce que les femmes bénéficient de la protection dont elles ont besoin afin de pouvoir être mère et élever des enfants tout en participant au marché du travail.

Débat plénier

Plusieurs participants ont noté que malgré l'existence de lois nationales et de traités internationaux relatifs à l'égalité entre les sexes et à la discrimination positive, peu de progrès avaient été accomplis en la matière. En Egypte, les entreprises du secteur privé ont tendance à préférer les hommes aux femmes simplement parce que les employeurs sont conscients des lourdes responsabilités sociales qui pèsent sur les femmes et non pas sur les hommes. Afin de combattre cette mentalité, les parlementaires doivent veiller à ce que la législation soit appliquée. Sans **volonté politique**, il n'y aura aucun progrès.

Les participants ont fait observer que l'égalité entre les sexes n'était pas la seule préoccupation des sociétés aujourd'hui. La difficulté que les parlementaires doivent surmonter consiste à trouver un équilibre entre les considérations d'égalité entre hommes et femmes et le souci d'assurer la **stabilité économique et sociale**. La loi devrait pouvoir concilier les intérêts de tous les acteurs concernés.

Afin d'aider les femmes à concilier obligations familiales et obligations professionnelles, on devra adopter des modèles de développement fondés sur la compréhension de la **multiplicité des rôles** qu'ont les femmes, et sur la contribution précieuse qu'elles apportent à l'économie. Les progrès accomplis à ce jour pour aider les femmes à concilier leurs engagements ont été inégaux, avec des écarts sensibles entre zones rurales et zones urbaines. Aussi a-t-on besoin d'une approche intégrée et globale au niveau national. La participante chypriote a fait observer que : « Concilier famille et travail n'est pas une question

d'ordre privé qui se pose entre les hommes et les femmes; c'est une question qui a des dimensions sociales. Nous, parlementaires, devons en prendre conscience ».

Plusieurs participants ont décrit le rôle que les **syndicats** peuvent jouer pour stimuler le dialogue social afin de mieux comprendre la situation des femmes qui travaillent. Il faut s'assurer le concours des organisations internationales pour aider à formuler des politiques conformes aux normes internationales et pour en guider l'application.

Au niveau national, il a été proposé que les **programmes scolaires** soient réformés afin d'y inclure

des informations de base sur les instruments juridiques. Il serait souhaitable que les médias sensibilisent l'opinion aux questions de sécurité sociale, aux régimes de protection, et aux droits et devoirs des hommes et des femmes. Plusieurs participants ont exprimé le souhait que les hommes prennent une part plus active dans les tâches non rémunérées. Sur ce point, Mme Cassirer a conclu le débat en déclarant que « la responsabilité partagée doit s'inscrire dans le cadre de la responsabilité de l'Etat. Les femmes, les hommes, les travailleurs ne peuvent pas en assumer seuls la charge ». ■

Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales : questions et défis

Mme Naomi Cassirer

Administratrice principale, Programme des conditions de travail et d'emploi, OIT

Je commencerai mon intervention par observer de façon générale que, lorsque nous parlons de travail, nous parlons de travail rémunéré, c'est-à-dire de travail rétribué, mais aussi d'activités économiques et domestiques non rémunérées.

Les activités économiques non rémunérées consistent à dégager des intrants et à produire pour son propre usage ainsi que pour le marché, ce qui signifie que le travail agricole familial non rétribué, la production de subsistance et le fait de se procurer des produits de base tels que le carburant et l'eau sont considérés comme des activités économiques non rémunérées. Le travail domestique non rétribué, pour sa part, n'est pas pris en compte dans le calcul du produit intérieur brut. Il s'agit des travaux indispensables à l'entretien d'un foyer: ménage, courses, préparation des repas et garde des nourrissons et des enfants, ainsi que des personnes malades et handicapées, des parents âgés, etc.

Bien sûr, il n'y aura jamais plus de 24 heures dans une journée, et la quantité de temps qu'une personne peut consacrer à des activités rémunérées est limitée par la quantité de temps qu'elle consacre à des activités non rémunérées. Le nombre d'heures qu'une personne ou un ménage consacre au travail non rémunéré dépend d'un grand nombre de facteurs, notamment l'existence de services et d'infrastructures publics. Où faut-il aller pour trouver de l'eau? Coule-t-elle au robinet, ou n'est-elle disponible que sporadiquement, de l'autre côté de la colline? Quelle distance faut-il couvrir pour se fournir les produits essentiels à la vie du ménage? Quelles sont les structures de prise en charge des enfants ou autre type de travail non rémunéré permettant de libérer du temps pour les activités rémunératrices? Quel est le coût des soins médicaux? Existe-t-il des services médicaux et, si tel est le cas, à quelle distance? En l'absence de telles structures, ou si leur coût est excessif, un ménage

devra consacrer du temps à se fournir ces produits et ces services de base.

Le nombre d'heures consacrées aux activités non rémunérées dépend aussi d'autres facteurs: les revenus de la famille, qui conditionnent la capacité à se fournir des services ou des aliments tout prêts, la composition de la famille, le nombre d'adultes disponibles pour aider, le nombre de personnes à charge exigeant des soins et leur degré de dépendance, par exemple pour les jeunes enfants, les personnes malades et handicapées, etc.

Le poids de plus en plus lourd du travail rémunéré et non rémunéré

Plusieurs facteurs nous montrent que le poids du travail non rémunéré est en train d'augmenter, phénomène qui frappe particulièrement durement les femmes et les pauvres dans certains pays et certains contextes. Parmi ces facteurs figurent l'évolution de la structure familiale et la hausse du nombre de foyers monoparentaux, particulièrement à la charge de mères célibataires, dans lesquels les adultes susceptibles d'apporter leur aide rémunérée ou non sont moins nombreux. Les chercheurs se sont penchés sur la diminution du soutien offert par la famille étendue, qui constituait autrefois une source traditionnelle d'aide pour la garde des enfants, les courses, la cuisine, etc. Dans bien des cas, les phénomènes migratoires ont fait éclater la famille étendue ou bien cette dernière se trouve elle-même dans le besoin et doit travailler contre rémunération. La population de certains pays vieillit rapidement, ce qui accroît les exigences de prise en charge pesant sur les membres plus jeunes de la famille, en général les femmes. Dans certains pays, des épidémies telles que le VIH/SIDA ont provoqué une hausse du nombre de personnes malades

nécessitant des soins médicaux parallèlement à l'augmentation des exigences de prise en charge non rémunérée auxquelles doivent répondre les ménages pour assurer la santé et le bien-être des personnes vivant à leur charge suscitée par la réduction des dépenses de santé et des investissements consacrés aux services publics.

L'alourdissement du poids du travail non rémunéré subi par beaucoup va de pair avec l'augmentation du poids du travail rémunéré, qui augmente lui aussi pour un grand nombre de familles. Ces dernières décennies ont été marquées par une participation accrue des femmes au marché du travail, qui s'explique par l'amélioration des débouchés professionnels et des perspectives d'éducation les concernant, mais aussi par la recrudescence des besoins financiers des ménages et des femmes. Les rapports publiés par le Programme des conditions de travail et d'emploi de l'OIT révèlent que la journée de travail est très longue dans certains pays et dans certains secteurs, par exemple le secteur des services et celui du commerce de détail et de gros. Les personnes occupant plusieurs emplois sont aussi de plus en plus nombreuses. Un grand nombre de travailleurs passe beaucoup de temps dans les transports entre le domicile et le travail. Nombreuses sont les personnes qui travaillent dans l'économie informelle, qui rime avec mauvaises conditions de travail, bas salaires, absence de protection sociale, de représentation et de défense des droits. Tout ceci indique que les hommes comme les femmes consacrent davantage de temps à leurs activités rémunérées, sont confrontés à beaucoup de difficultés pour trouver un travail convenable et ont moins de temps pour assumer la prise en charge de leur famille et leurs responsabilités familiales non rémunérées.

Il est essentiel que la politique sociale soit conçue de façon à aider les familles à assumer leurs responsabilités non rémunérées et à faciliter l'accès à un travail convenable. A l'heure actuelle, les femmes consacrent en général beaucoup plus de temps à des travaux non rémunérés que les hommes, les hommes consacrant quant à eux davantage de temps à un travail rémunéré que les femmes; les pauvres ont tendance à consacrer davantage de temps aux activités non rémunérées que les riches et les ménages vivant dans les zones rurales que les ménages vivant en ville. Non seulement les disparités rencontrées en matière d'activités familiales non rémunérées et de travail rémunéré sont iniques, mais elles ont des consé-

quences délétères sur des objectifs sociaux tels que la réduction de la pauvreté, l'égalité des sexes, des races et des ethnies, ainsi que le développement en général, comme j'aurai l'occasion de le dire par la suite.

Les normes internationales du travail adoptées par l'OIT offrent un cadre d'action dans lequel aborder ces difficultés croissantes. La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (C 156 et R 165; 1981) sont particulièrement importantes dans le contexte de la réunion d'aujourd'hui, puisqu'elles recommandent les politiques et programmes indispensables pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Les normes sur la protection de la maternité (C3; 1919; C103; 1952; et C183 et R191; 2000) sont aussi importantes. La protection de la maternité a toujours été au cœur des préoccupations de l'OIT concernant l'égalité et la participation des femmes à la population active et la première Convention sur la protection de la maternité a été adoptée par les Etats membres en 1919 lors de la création de l'Organisation.

La protection de la maternité est essentielle pour permettre aux femmes de prendre un emploi rémunéré sans subir de discrimination en vertu de leur rôle reproducteur et sans que la santé de la mère ou de l'enfant n'en pâtisse. La protection de la maternité passe par le droit à un congé avant et après la grossesse (14 semaines dans la convention C183, 12 semaines dans la C3 et la C103) et comprend des dispositions destinées à garantir des conditions de travail sûres, la non-discrimination et la sécurité de l'emploi, ainsi qu'une prise en charge financière et médicale et le droit à des pauses pour allaiter après la reprise du travail.

La Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (C156; 1981) demande que des mesures soient prises dans un certain nombre de domaines afin de permettre aux travailleurs de satisfaire aux exigences du travail, rémunéré ou non. En premier lieu, il est essentiel, pour pouvoir accéder à un emploi rémunéré, que les travailleurs, et particulièrement les femmes, aient accès à des services et des structures de prise en charge, y compris pour la garde des enfants et des personnes âgées, qui soient faciles d'accès, abordables financièrement et de qualité.

Il faut aussi aux travailleurs une politique en matière de congés leur donnant suffisamment de temps et d'autonomie en matière de temps pour assumer leurs responsabilités en matière de prise en charge.

Tel est notamment le but du congé maternité prévu dans le cadre de la protection de la maternité, du congé paternité permettant aux pères d'assumer leur rôle, du congé parental offert à la mère ou au père, du congé familial d'urgence et autres types de congés.

La politique en matière de temps de travail (limites au temps de travail pour tous les travailleurs, politiques permettant de travailler à temps partiel dans des emplois de qualité, autres politiques en matière de temps de travail offrant aux travailleurs davantage de souplesse pour répartir leur temps entre activités rémunérées ou non) a aussi son importance.

« L'harmonisation de l'emploi du temps des écoles avec les heures de travail est essentielle pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'occuper un emploi rémunéré. »

La mise en œuvre de politiques du marché du travail aidant activement les travailleurs ayant bénéficié d'un congé pour raisons de famille à retrouver une place dans la population active à leur retour, la mise à disposition d'allocations familiales et autres services et indemnités en faveur des familles les aidant à assumer leurs responsabilités de prise en charge, l'offre de services réduisant les tâches domestiques, la réalisation d'investissements en infrastructures et services peuvent tous constituer des points d'appui importants pour les travailleurs désireux de concilier travail et famille. L'harmonisation de l'emploi du temps des écoles avec les heures de travail est essentielle pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'occuper un emploi rémunéré. Dans la majeure partie des pays, la journée d'école se termine souvent bien avant la journée de travail ou prévoit de longues pauses déjeuner entrant en conflit avec l'emploi du temps des parents qui occupent un emploi rémunéré.

Il est indispensable de continuer à recueillir et diffuser des données destinées à mieux illustrer les problèmes rencontrés par les travailleurs assumant des responsabilités familiales et leurs employeurs et de contribuer à une plus grande prise de conscience de l'ampleur et de l'importance des inégalités entre les sexes, tant dans le travail rémunéré que dans le travail non rémunéré.

La participation et le dialogue tripartites sont essentiels pour concevoir et mettre en œuvre de façon efficace des politiques destinées à faciliter les activités de prise en charge non rémunérées et à aller dans le sens de l'égalité des chances et de traitement des travailleurs assumant des responsabilités familiales tout en occupant un emploi rémunéré.

La priorité politique à donner à la question du travail et de la famille et les coûts de l'inaction

Quels résultats les pays ont-ils obtenu dans ce contexte? Bien qu'il existe quelques très bons exemples de gouvernements disposant d'un cadre cohérent en matière de politique, la prise en compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales et les initiatives s'y rapportant sont restées limitées dans de nombreux pays. Un grand nombre d'employeurs et de syndicats font aussi des efforts pour mettre en place des mesures ou promouvoir ou offrir sur les lieux de travail des services de prise en charge répondant aux besoins des travailleurs. Toutefois, lorsque l'engagement de l'Etat est lacunaire sur le plan de la politique ou qu'il n'a pas suffisamment la volonté d'agir, les solutions à offrir pour répondre par exemple aux besoins des travailleurs pour la garde de leurs enfants, ou la prise en charge de l'intégralité des coûts de la protection de la maternité représentent souvent des sommes trop importantes pour que les partenaires sociaux puissent les assumer seuls, même compte tenu des avantages offerts du point de vue de la productivité professionnelle, de l'absentéisme et du maintien en fonction. Il est de toute évidence indispensable d'accorder davantage d'attention sur le plan politique à la question de la garde non rémunérée et aux mesures permettant de concilier le travail et la famille.

Etant donné que les initiatives, mesures et politiques n'ont pas été suffisantes, comment les familles se débrouillent-elles? Elles font face de différentes façons. Du point de vue de l'activité économique, il arrive que les femmes abandonnent ou réduisent leur activité économique, par exemple en travaillant à temps partiel ou de façon saisonnière. Les responsabilités familiales telles que l'accueil des enfants après l'école ou la préparation des repas incitent un grand nombre de femmes à chercher un emploi dans l'éco-

nomie informelle ou à se mettre à leur compte, ce qui leur donne une meilleure maîtrise de leurs heures de travail, au détriment de leurs droits légaux, de leur rémunération, de leur protection sociale, de leur représentation, etc.

L'absence de politiques et de mesures permettant de concilier le travail et la famille conditionne aussi la réponse des familles en matière de responsabilités de prise en charge. La difficile conciliation entre le travail et la famille a contribué au déclin du taux de fertilité observé dans un grand nombre de pays. Lorsqu'il n'existe pas de solutions collectives et accessibles pour la garde des enfants, les travailleurs les emmènent parfois avec eux sur leur lieu de travail, ce qui débouche parfois sur le problème du travail des enfants et entrave le développement et l'éducation de l'enfant. Les parents laissent aussi parfois les enfants seuls à la maison. Tout semble indiquer que, pour perturbante que cette solution puisse être pour les parents qui travaillent, c'est parfois la seule. Ils font parfois appel à l'aide d'enfants plus âgés, les filles en particulier, pour s'occuper des plus petits, ce qui constitue une autre forme de travail des enfants et entrave l'accès des filles à l'éducation, puis à un travail convenable. Il est très souvent fait appel à du

personnel domestique, ce qui permet une prise en charge au domicile soulageant la famille, mais pose beaucoup de problèmes à l'échelon mondial du point de vue des conditions de travail, des salaires, des droits et de la représentation du personnel de maison. Enfin, l'absence de politiques et de mesures oblige un peu partout les hommes, et plus particulièrement les femmes, à consacrer beaucoup de leur temps au travail rémunéré et non rémunéré combiné, au détriment de leur propre bien-être. Nombre de ces solutions entraînent des coûts sociaux rendant inatteignables les objectifs universellement partagés que sont l'égalité entre les sexes, les races et les ethnies, la réduction de la pauvreté et le développement.

Les coûts sociaux de l'inaction en réponse aux besoins des travailleurs tentant d'assumer leurs responsabilités familiales non rémunérées sont considérables pour les ces derniers, particulièrement les femmes, pour les employeurs et pour la société. Ces coûts sont évidents tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement. Les normes internationales du travail offrent dans ce domaine des cadres et des solutions politiques, mais des efforts plus importants sont aujourd'hui requis pour faire de ces questions une priorité politique. ■

Points de vue et pratiques des syndicats pour parvenir à l'égalité au travail

Mme Marieke Koning

Chargée des questions d'égalité,
Confédération Syndicale internationale (CSI)

Introduction

Au cours des 50 dernières années, la proportion de femmes exerçant une activité rémunérée a progressé pour s'établir à 40 pour cent. Au moins 1,2 milliard des 2,9 milliards de travailleurs dans le monde sont des femmes. Cette situation a modifié les sociétés et le marché du travail. Par leurs activités visibles et invisibles, les femmes sont une force vitale dans l'économie mondiale et dans les sociétés. Toutefois, cette croissance considérable du nombre de femmes exerçant des activités rémunérées ne s'est traduite ni par une forte hausse de la participation des hommes au travail non rémunéré, ni par la mise en place de politiques et de mesures tendant à soutenir les responsabilités des travailleurs en matière de soins dispensés à la famille. Ce sont là deux facteurs fondamentaux qui sont à l'origine de la double charge de travail des femmes.

Le marché du travail n'est pas équitable en matière d'accès et de perspectives offertes aux travailleuses, et contient toujours des mécanismes discriminatoires envers elles :

- Les femmes représentent *60 pour cent des 550 millions de travailleurs pauvres* et sont confrontées à des taux de chômage plus importants que les hommes.
- Dans le monde, les femmes gagnent *12 à 60 pour cent de moins* que les hommes, notamment les infirmières et les enseignantes. Même dans l'Union européenne, où plus de femmes que d'hommes font des études supérieures, beaucoup de femmes finissent toujours dans des professions et des secteurs sous-estimés et dominés par les femmes, et gagnent en moyenne 15 pour cent de moins que leurs collègues masculins.
- Dans les pays où la législation prévoit des congés de maternité payés, des prestations de santé et une protection du travail, toutes les travailleuses

ne bénéficient pas du même niveau de protection, et une grande majorité d'entre elles est exclue de toute forme de protection sociale ou de protection du travail, notamment celles qui travaillent dans l'économie informelle, l'agriculture, le travail à domicile ou le travail à temps partiel.

- Le manque ou même l'absence totale d'investissement public dans les infrastructures et les services, notamment dans les services de garde d'enfants abordables et d'autres mécanismes de soutien, contraint les femmes à limiter leurs activités économiques rémunérées ou à se tourner vers des activités rémunérées informelles qui compromettent la sécurité des revenus de leurs ménages et leur propre autonomisation économique.

Les syndicats militent en faveur de l'égalité entre hommes et femmes au travail

Le mouvement syndical international préconise des mesures d'urgence adaptées pour mettre fin aux multiples formes de discrimination à l'égard des femmes et pour que soient reconnues les activités rémunérées et non rémunérées qu'exercent les femmes en tant que mères, aidantes non professionnelles, gestionnaires de leur ménage et travailleuses rémunérées.

La Confédération syndicale internationale (CSI) représente 168 millions de travailleurs dans 153 pays et territoires. Dans le passé, la CSI a vu la composition de ses membres changer de manière significative. En moyenne, 40 pour cent des membres dans ses pays membres sont des femmes. Un grand nombre de femmes ont adhéré aux syndicats et sont des agents du changement en faisant pression pour que les questions d'égalité des sexes figurent à l'ordre du jour des syndicats, ainsi que les questions relatives aux travailleurs migrants, aux travailleurs de l'éco-

nomie informelle et aux employées de maison. Elles sont aussi en train de modifier la culture des syndicats, leurs structures, leurs politiques et leurs pratiques.

L'une des grandes priorités de la CSI est de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes dans les syndicats et en milieu de travail. L'une des méthodes choisies à cet effet est le lancement de campagnes internationales pour organiser les travailleuses, accroître le nombre de femmes aux positions élues et militer en faveur des droits des travailleuses aux niveaux local et mondial. Le 8 mars 2007, la CSI a lancé une campagne pour que toutes les travailleuses puissent bénéficier pleinement des droits liés à la maternité, et a demandé la ratification et la mise en œuvre de la Convention 183 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la protection de la maternité, et sa Recommandation 191 (CIT 183/R191). Le 8 mars 2008, la campagne « Travail décent, vie décente pour les femmes » sera lancée. Cette campagne vise à renforcer les droits des travailleuses dans la législation sociale nationale et dans la pratique, y compris le fait qu'elles puissent bénéficier pleinement des droits liés à la maternité, qu'elles aient accès aux services de garde d'enfant et qu'elles perçoivent des salaires égaux.

Protection de la maternité

La maternité est trop souvent perçue comme un obstacle à la productivité et à l'accumulation de richesses. C'est la raison pour laquelle une grande partie des travailleuses du monde souffrent d'une inégalité de traitement dans l'emploi. La maternité est un des domaines dans lesquels la discrimination fondée sur le sexe est la plus manifeste. Les femmes subissent de nombreuses formes de discrimination, qui vont des tests de grossesse au stade de l'embauche, en particulier dans les zones franches d'exportation (ZFE), au licenciement durant la grossesse et à la perte ou au non-versement des traitements qui sont essentiels à la survie de nombreux ménages. Les femmes enceintes et leurs enfants sont aussi exposés à de nombreux risques pour la santé.

Dans les ZFE, où la majorité des travailleurs sont des femmes, les pratiques discriminatoires sont courantes. Les femmes enceintes et/ou qui ont des enfants ne sont souvent pas engagées. D'autres sont renvoyées dès qu'elles tombent enceintes. Par exemple, Christy, qui travaille pour une entreprise qui produit des pantalons et des manteaux pour diverses

marques d'Amérique du Nord, vit séparée de ses enfants à cause des mauvaises conditions de vie près de l'usine et des lacunes en matière de soins de santé et de services de garde d'enfant. Les heures supplémentaires sont la norme et les portes sont souvent fermées pour empêcher les travailleurs de sortir. Quand Carmen est tombée enceinte, elle a été contrainte de partir. On lui a promis qu'elle pourrait revenir à l'usine au bout de deux mois, mais elle n'y a jamais été autorisée. Elle a eu énormément de difficultés à trouver du travail une fois qu'elle a eu son enfant. Carmen travaille maintenant pour une autre entreprise, où elle est obligée d'effectuer de nombreuses heures supplémentaires pour faire face aux commandes, et travaille dans des conditions extrêmes. A cause des produits chimiques utilisés dans l'usine, de nombreuses femmes souffrent de cancers du sein.

Beaucoup de raisons font qu'il est difficile pour ces femmes de défendre leurs droits. Les organisations d'employeurs intimident les travailleurs, les renvoient et les placent sur des listes noires s'ils tentent d'adhérer à des syndicats ou de créer des syndicats. Les employeurs exercent aussi des pressions sur les travailleuses pour qu'elles ne disent pas la vérité aux inspecteurs du travail quand ceux-ci effectuent des visites dans leur entreprise. Il y a de nombreuses histoires semblables concernant des vendeuses de rue, des travailleuses migrantes, des employées de maison et des femmes travaillant dans l'économie informelle. Toutes ces femmes veulent être reconnues et protégées par la législation du travail.

La campagne de la CSI sur la protection de la maternité, mentionnée ci-dessus, a entraîné de nombreux types d'action syndicale dans le monde :

- Au Maroc, les syndicats ont participé à l'élaboration du nouveau Code du travail, qui contient des dispositions pour lutter contre la progression du travail informel et aligner les lois du travail sur les conventions internationales de l'Organisation internationale du travail (OIT), comme la Convention sur la protection de la maternité. Ils ont défendu avec succès le renforcement du rôle de l'inspection du travail, car le problème au Maroc réside non pas dans l'existence des lois, mais dans leur mise en œuvre.
- Au Brésil, l'Union des travailleurs de la métallurgie a obtenu deux mois d'emploi et de salaire garantis à la suite du congé de maternité, qui

de quatre mois. Les entreprises de plus de 30 employées doivent fournir des services de garde d'enfant. Au Congo et en Sierra Leone, les syndicats ont rencontré les représentants du gouvernement pour étudier la ratification et la mise en œuvre de la Convention N° 183 de l'OIT. Au Népal, les syndicats ont demandé des mesures gouvernementales sur l'égalité des salaires et la ratification de la Convention N° 183 de l'OIT. Le gouvernement a fait du 8 mars un jour de congé public pour les travailleuses. Au Pérou et en Colombie, les syndicats ont formé des coalitions de femmes syndicalistes et d'ONG et ont mobilisé les femmes dans tout le pays pour qu'elles fassent campagne en faveur de modifications de la législation nationale relative à la protection de la maternité. En Italie, les syndicats ont demandé que la Convention N°183/Recommandation 191 soit intégrée comme il se doit, et dans le cadre de leur campagne ont négocié avec le gouvernement l'adaptation de la législation du travail relative à la protection de la maternité, notamment en ce qui concerne les travailleuses atypiques. Aux Pays-Bas, les syndicats sont parvenus à convaincre le gouvernement d'étendre la législation du travail et la protection sociale s'appliquant aux femmes en congé de maternité aux femmes travaillant dans les petites entreprises. Au Monténégro, les syndicats ont organisé une table ronde sur la Convention N° 183 de l'OIT avec les représentants du gouvernement, les organisations d'employeurs, les syndicats et les coordinatrices municipales.

- Enfin, en Croatie les syndicats ont publié un rapport sur les violations des droits des travailleuses liées à la protection de la maternité, qui se produisent le plus souvent dans les secteurs du textile, de la restauration et le secteur maritime. Avec les ONG, ils ont demandé que soit ratifiée d'urgence la Convention N° 183. Le ministre responsable a réagi de manière positive et annoncé l'élaboration, avec d'autres instances pertinentes, d'un avant-projet de proposition pour la ratification de la Convention N° 183. Les syndicats élaborent actuellement des amendements qui devraient aligner la législation nationale du travail sur la Convention N° 183, et une norme de protection de la maternité ouverte aux négociations collectives.

Travail décent, vie décente pour les femmes

L'enjeu fondamental pour les syndicats consiste non seulement à répondre aux besoins individuels des mères, mais aussi à faire reconnaître les droits fondamentaux, syndicaux et sociaux des femmes dans la législation et la pratique du travail. Cette reconnaissance donnera plus de valeur et de visibilité à la contribution considérable qu'apportent les femmes à la société aux niveaux local et mondial, par leurs activités rémunérées et non rémunérées. Coopérer pour mettre en œuvre l'ordre du jour de la campagne Travail décent est essentiel à ce processus.

En outre, la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)* a été signée par la plupart des Etats. Cette déclaration universelle des droits des femmes englobe plusieurs Conventions de l'OIT sur la discrimination et l'égalité des salaires.

Dans le cadre du *Programme d'action de Beijing*, les participants ont convenus que les gouvernements et d'autres instances doivent « intégrer une perspective de genre ». La déclaration inclut la section F sur les femmes et l'économie, qui préconise une législation du travail et des pratiques pour permettre, en outre, « aux femmes et aux hommes de prendre un congé parental et de bénéficier des prestations parentales », et « d'encourager le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes, notamment en adoptant une législation et des mesures d'incitation appropriées et donner aux mères qui travaillent plus de facilités pour allaiter leur enfant ».

La CEDAW et le Programme d'action de Beijing sont des instruments existants importants pour renforcer les lois et les pratiques du travail qui visent à réaliser l'égalité entre hommes et femmes au travail. L'application de la législation du travail doit être suivie annuellement pour assurer son fonctionnement dans la pratique. Les syndicats disposent des compétences et des connaissances concernant les réalités quotidiennes du travail et de la vie des femmes, et sont donc des partenaires essentiels et précieux pour ceux qui analysent, révisent et suivent la législation du travail.

Pour plus ample information, veuillez vous rendre sur le site de la CSI, campagne Travail décent, vie décente pour les femmes (www.ituc-csi.org/spip.php?rubriquer198&lang=fr), ou contactez-nous à equality@ituc-csi.org. ■

L'importance des normes internationales du travail dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes

Mme Raquel Gonzalez

Directrice adjointe, Bureau de Genève,
Confédération syndicale internationale (CSI)

Dans les pays en développement et dans les pays développés, un trop grand nombre de femmes ont encore des difficultés à concilier leurs engagements professionnels et leurs responsabilités familiales. Par conséquent, nombreuses sont celles qui sont victimes de discriminations dans le monde du travail, gagnant peu et travaillant dans des conditions précaires qui perpétuent ou aggravent leur pauvreté et ne correspondent pas à la définition de travail décent.

Les syndicats et la Confédération syndicale internationale (CSI) s'attaquent à ce problème par des campagnes et actions concrètes au niveau national. Cependant, pour traiter ce problème dans toutes ses dimensions, les Etats membres doivent agir d'urgence, car ils ont la responsabilité fondamentale de promouvoir des politiques visant à réconcilier vie familiale et vie professionnelle en tant qu'élément essentiel pour parvenir à l'égalité entre hommes et femmes. L'Organisation internationale du Travail (OIT) peut aider les Etats membres à élaborer de telles politiques.

L'adoption des normes internationales du travail fait partie du mandat constitutionnel de l'OIT. Plusieurs de ces normes étudient les droits des femmes et l'égalité entre hommes et femmes. Si ces normes étaient largement ratifiées et mises en œuvre de manière effective, des progrès significatifs pourraient être réalisés pour concilier responsabilités familiales et travail. Certaines de ces normes sont examinées ci-dessous.

La Convention N° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales a été adoptée en 1981 et a été ratifiée à ce jour par 39 pays. Son objectif est d'instaurer de manière effective l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes ayant des responsabilités familiales. La Convention appelle les Etats à en faire un objectif de politique nationale pour permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un

emploi de ne pas faire l'objet de discrimination, et d'éviter un conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. A cet effet, des services communautaires, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille doivent être mis en place. La Convention donne aussi aux organisations d'employeurs et de travailleurs le droit de participer à l'élaboration des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la Convention. C'est là une disposition importante, car elle permet aux trois parties de s'engager dans un dialogue au niveau national pour concilier famille et travail en milieu de travail et dans l'ensemble de la société.

La Convention N° 183 sur la protection de la maternité a été adoptée en 2000. Jusqu'ici, elle n'a été ratifiée que par 13 pays. Les syndicats pensent que davantage de pays devraient ratifier cette Convention importante. C'est ce qui a incité la CSI à lancer le 8 mars 2007 une campagne pour la ratification de cette Convention, et la mise en œuvre de la Recommandation N° 191 qui l'accompagne. La Convention prévoit un congé de maternité de pas moins de 14 semaines, et des interruptions pour l'allaitement. Selon la Convention, une femme qui s'absente de son travail a le droit de recevoir des prestations en espèces. Le niveau de ces prestations doit être suffisant pour assurer pleinement l'entretien de la femme et celui de son enfant selon un niveau de vie convenable. Il est aussi demandé aux Etats membres de faire en sorte que la maternité ne constitue pas une source de discrimination au travail et à l'accès au travail. Le fait de protéger la maternité conformément aux dispositions de la Convention n° 183 permettrait à des millions de femmes, en particulier dans les pays en développement, de concilier responsabilités professionnelles et familiales sans faire l'objet de discrimination sur le marché du travail et sans mettre leur santé et celle de leur enfant en danger.

D'autres conventions de l'OIT concernent le fait de concilier famille et travail, notamment la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951, et la Convention N° III concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958. La Convention N° 100 vise à promouvoir l'égalité de la rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égal. La Convention N° III vise à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement en ce qui concerne l'emploi et la profession. A la différence des instruments susmentionnés, ces conventions ont été assez largement ratifiées, mais il faut intensifier les efforts pour assurer leur application. En novembre 2007, le Conseil d'administration de l'OIT a adopté un plan d'action de quatre ans pour éliminer la discrimination. Les syndicats espèrent que cette mesure permettra de mieux mettre en œuvre ces Conventions.

Un débat consacré à l'importance des normes destinées à concilier responsabilités professionnelles et familiales ne saurait omettre la Convention N° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 et la Convention N° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949. La Convention N° 87 prévoit que les travailleurs et les employeurs peuvent, sans distinction, exercer librement leur droit syndical, et promouvoir et défendre leurs intérêts. La Convention N° 98 a pour objet de protéger les travailleurs qui exercent leur droit syndical. Cet instrument protège aussi les organisations de travailleurs et d'employeurs contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, et encourage les procédures de négociation volontaire. Ces deux instruments donnent aux syndicats des outils pour s'organiser afin de défendre les intérêts de leurs membres et négocier collectivement pour améliorer leurs conditions de travail, notamment en ce qui concerne les questions d'égalité des sexes et de réconciliation des responsabilités professionnelles et familiales. La mise en œuvre de ces deux Conventions est une condition nécessaire à l'efficacité du dialogue social.

Enfin, tout débat consacré à la réconciliation des responsabilités professionnelles et familiales doit étudier la situation des employés de maison. Ces travailleurs permettent à d'autres personnes, principalement des femmes, de travailler pendant que l'on s'occupe de leur famille. Lors de la session 2007 du Conseil d'administration de l'OIT, le Groupe des travailleurs, soutenu par un certain nombre de gouvernements, a plaidé avec force en faveur de l'adoption d'une nouvelle norme (qui pourrait prendre la forme d'une Convention complétée par une Recommandation) concernant la promotion du travail décent pour les employés de maison à la Conférence internationale du travail en 2010. Souvent, les employés de maison ne sont pas protégés par la législation nationale du travail, et sont subissent donc toutes sortes de mauvais traitements. La plupart de ces travailleurs sont des femmes, souvent très jeunes, et nombre d'entre eux sont des travailleurs migrants qui subissent de manière flagrante la discrimination, le racisme, le harcèlement sexuel et la violence. Les syndicats sont convaincus que ces travailleurs doivent bénéficier de conditions de travail et de vie décentes. Le Conseil d'administration prendra sa décision finale sur cette norme en mars 2008, et les syndicats espèrent obtenir le soutien d'un nombre suffisant de gouvernements pour faire adopter cet instrument important.

La réconciliation des responsabilités professionnelles et familiales nécessite la collaboration des Etats membres, mais aussi des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les Etats membres ont un rôle essentiel à jouer pour créer un environnement réglementaire facilitant l'adoption de politiques et de mesures qui permettent aux travailleurs de concilier leurs responsabilités familiales et leur travail. Le dialogue social et la négociation collective doivent être considérés comme des outils essentiels pour définir et mettre en place ces politiques et ces mesures. ■

Concilier vie de famille et vie professionnelle

M. Carlos Recondo

Membre de la Chambre des Députés, Chili

Il convient de rappeler quelques chiffres afin d'éclairer le débat d'aujourd'hui dans ce nouvel environnement créé par la professionnalisation et l'apparition de nouvelles technologies qui contribuent à développer l'emploi des femmes. Cet exposé brosse un tableau général à partir de l'expérience chilienne.

Le taux d'occupation des femmes est de 38,4 pour cent contre 71 pour cent pour les hommes, des chiffres qui tendent à montrer que l'entrée de la femme dans le monde du travail tient à la nécessité d'accroître le revenu familial ou à l'augmentation du nombre de foyers dont la femme est chef de famille. Ce taux de ces familles est en effet passé de 19,9 pour cent en 1990 à 37,2 pour cent en 2006; le pourcentage des femmes chefs de famille non pauvres est passé de 20,3 pour cent en 1990 à 28,8 pour cent en 2006.

Par ailleurs, une étude réalisée par la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPAL) montre que les salaires des femmes sont inférieurs en moyenne de 30 pour cent à celui des hommes à égalité de responsabilités. Nombre de femmes doivent donc faire des heures supplémentaires pour couvrir les besoins élémentaires d'une famille et s'absenter ainsi plus longtemps de leur foyer, avec les désordres familiaux qui s'ensuivent.

Face à cette problématique, le Chili a engagé des actions concrètes. Les entreprises ont pour la plupart dû adopter des mesures visant à apporter un soutien économique aux femmes sans que cela ne compromette directement la cellule familiale. Certaines d'entre elles accordent ainsi, entre autres, des bons, prêts et primes de productivité. D'autres ont modifié la journée de travail, diminuant le nombre d'heures ouvrées ou favorisant la mise en place d'horaires flexibles; dans certains cas, les femmes peuvent même travailler à leur domicile.

L'organisme chargé de mettre en pratique certaines mesures en faveur de l'égalité devant l'emploi est le

Service national de la femme (SERNAM). Dans le cadre législatif, une Commission de la famille a été créée au sein de la Chambre des Députés, qui a élaboré divers projets de loi ayant permis d'avancer sur la question :

- aménagement des horaires pour permettre aux mères de veiller aux repas de leurs enfants de moins de deux ans;
- mise en place de divers types de congés parentaux, tel que le congé de paternité ou le congé médical pour les parents en cas d'affection grave d'un nourrisson de moins d'un an ou d'enfants de moins de 18 ans.

Un projet de loi est par ailleurs à l'étude en vue de promouvoir l'égalité des salaires à égalité de postes et un autre visant à instaurer la flexibilité du congé maternel. D'autres projets de lois, qui doivent être prochainement soumis au Parlement, portent sur la conciliation entre les obligations professionnelles et la vie familiale.

Il convient également de citer une autre initiative : le Programme Femmes chefs de famille, qui œuvre à porter le nombre d'emplois proposés aux femmes à environ 30 000, moyennant l'amélioration des conditions d'accès au travail, la priorité étant donnée aux femmes pauvres et de classe moyenne. Ce programme s'applique aux communes de plus de 20 000 habitants et dans lesquelles le taux de femmes chefs de famille s'élève à 25 pour cent.

Autre mesure en faveur de l'égalité, introduite par la Présidente actuelle: le « Programme de bonnes pratiques pour l'emploi, y compris l'égalité des sexes » (Iguala.cl). Les études réalisées démontrent que les entreprises ayant adopté de telles pratiques ont enregistré un rendement annuel de 18,3 pour cent en l'espace de cinq ans, tandis que celles dont

les pratiques ne sont pas aussi bonnes n'ont généré que 7,9 pour cent sur la même période. Il existe d'autres instruments, comme le Code de bonnes pratiques en matière d'emploi, qui s'applique dans toute l'administration d'Etat et à Iguala.cl.

Le Code a pour objet de remédier aux inégalités entre les sexes, moyennant la révision et l'amélioration des pratiques et modalités de fonctionnement des organismes publics. Le programme Iguala.cl a vocation à introduire des changements culturels en vue de réduire les inégalités, tant pour le travail rémunéré que pour le travail non rémunéré (essentiellement les tâches ménagères), moyennant la mise en œuvre de modèles de gestion des ressources humaines non discriminatoires.

Concrètement, ont été élaborés des modèles de référence qui peuvent être aisément imités et qui s'appliquent au processus de recrutement et de sélection du personnel, au développement de carrière et accès aux formations, à la représentation équilibrée aux postes de direction et de responsabilité, à la protection des droits de la maternité et responsabilités parentales, à la conciliation entre responsabilités professionnelles et familiales, à la prévention du harcèlement professionnel et/ou sexuel et à l'application de sanctions en la matière.

Ce système a été mis en pratique dans plus d'une quarantaine d'entreprises chiliennes. Le pays a ainsi adopté un dispositif de certification récompensant l'égalité des chances entre les sexes dans le monde du travail, qui consiste essentiellement à délivrer une sorte de « label » de parité aux entreprises qui sont prêtes à œuvrer à l'équité entre hommes et femmes et à traiter les uns et les autres comme des êtres humains à part entière, dans l'intérêt des familles mais aussi de leur propre productivité et image de marque.

Pour ce faire, les entreprises doivent se conformer à sept catégories de critères précis énoncés dans les Bonnes pratiques en matière d'emploi relatives à la non-discrimination entre hommes et femmes. Ce faisant, les entreprises satisferont aux standards internationaux de pays comme l'Allemagne, le Mexique et le Royaume-Uni.

L'application de ce processus de certification aux petites et moyennes entreprises est également à l'étude. Notre gouvernement poursuit ainsi un double objectif : l'introduction de mécanismes de promotion de l'égalité dans la gestion des ressources humaines au sein des entreprises chiliennes et la mise à disposition d'outils leur permettant de desservir des marchés plus exigeants et compétitifs dans le cadre des échanges internationaux.

Par ailleurs, le Ministère du travail a mis au point des programmes d'intermédiation directe et indirecte en matière d'emploi pour les femmes, qui se sont traduits par la création d'emplois destinés à 15 000 femmes de catégories sociales allant des plus pauvres aux classes moyennes inférieures.

Enfin, il convient de s'intéresser à un aspect particulier de la participation des femmes à la vie politique : un projet de loi est en cours d'examen qui devrait faciliter la participation des femmes à l'action politique, en particulier en ce qui concerne la conciliation des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales (les longues journées d'activité y font obstacle). De nombreuses mesures ont été prises au Chili pour combler l'écart qui sépare les femmes des hommes en matière d'emploi et qui résulte soit de la carence d'emplois, soit de la difficulté qu'ont les femmes à concilier leur vie professionnelle et les obligations liées à l'éducation des enfants et à la tenue d'un ménage. ■



**DÉBAT : L'ACCÈS À LA
PROTECTION SOCIALE**

5

Vue d'ensemble et débat

La séance a porté sur la confrontation des expériences et l'examen des stratégies propres à renforcer l'accès des femmes à la protection sociale. Une bonne partie de la discussion a porté sur la protection maternelle, les soins de santé et les répercussions du vieillissement sur les femmes. Les intervenantes à cette session étaient Mme Razavi, Coordinatrice de recherches à Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD), Mme Engström, membre de la Commission du travail du Parlement suédois, Mme Beales, Policy Manager, HelpAge International, et Mme Jhabvala, présidente de l'Association indienne des femmes travailleuses autonomes (SEWA).

Mme Razavi a brossé un tableau général des processus historiques qui ont permis aux femmes de participer au marché du travail dans le monde entier. Elle a présenté en outre un aperçu des tendances actuelles en ce qui concerne l'accès des femmes à la protection sociale. Mme Beales a préconisé une approche du développement fondée sur des droits qui tiennent compte des besoins des groupes les plus vulnérables de la société, en particulier les femmes âgées. Mme Engström a présenté certains des enseignements tirés de l'expérience suédoise et Mme Jhabvala a mis l'accent sur l'absence de protection des femmes qui travaillent dans l'économie informelle, à travers l'exemple de l'Inde.

Au cours des 20 dernières années, on a observé une progression de la participation des femmes à la main d'œuvre. Bien que cette tendance ait été mondiale, les **pays nordiques**, et plus particulièrement la Suède, se détachent en la matière. Afin de comprendre comment ces progrès ont été réalisés, il faut d'abord faire le constat qu'ils ne se sont pas produits dans un vide politique. Mme Razavi a fait observer que ces évolutions étaient inspirées par une ambition partagée de parvenir à l'égalité des sexes dans le secteur de l'emploi, et qu'une grande partie des suc-

cès rencontrés était attribuable à la façon dont ils étaient « sous-tendus par des alliances politiques entre les militants des droits de la femme dans tous les partis politiques et dans les instances gouvernementales, ainsi que par des alliances stratégiques avec les hommes dans les syndicats ». C'est grâce à ce processus de collaboration que les femmes en Suède ont été en mesure de négocier l'égalité de rémunération, les prestations familiales, le congé de maternité et les soins de santé financés en grande partie par le secteur public.

Le contexte dans lequel s'inscrit cette évolution en Suède est très différent de la situation existant dans de nombreux pays en développement. Alors que les femmes dans les pays nordiques sont entrées progressivement sur le marché du travail par un processus d'intégration garant de la protection des femmes, dans les **pays en développement**, elles sont souvent entrées sur le marché du travail durant des périodes de crise ou de bouleversement politique. La pauvreté et l'instabilité ont donc été les facteurs ayant poussé les femmes vers le marché du travail sans qu'il y ait la moindre réflexion sur les notions d'égalité ou de protection sociale. Même si l'on croit pouvoir affirmer qu'il y a eu augmentation du nombre des femmes dans la main-d'œuvre, les données de l'OIT semblent indiquer que la plupart de ces femmes travaillent dans le secteur informel. La segmentation du marché du travail a donc persisté en dépit de signes de progrès. Cette segmentation a eu des effets préjudiciables sur les femmes, sachant que l'emploi dans le secteur informel est resté essentiellement non réglementé et que les travailleurs y bénéficient rarement des droits sociaux et des protections qu'ils auraient eus par ailleurs. Sur le plan financier, l'écart de rémunération persiste. Cela a été encore accentué par la restructuration du secteur social après 1980, où l'on a mis l'accent sur la rigueur budgétaire et sur la libéralisation du secteur privé. L'aggravation de la situation

économique a abouti à des coupes budgétaires dans les services publics, comme la santé. Ce sont les femmes des catégories socio-économiques les plus défavorisées qui en ont le plus souffert parce qu'elles ne pouvaient plus se permettre de financer leurs dépenses de santé.

Mme Razavi a fait observer que les réponses à ces évolutions doivent porter sur les moyens de donner aux femmes pauvres **accès aux droits sociaux**. Plusieurs organisations, dont l'UNRISD, ont mis l'accent sur l'importance des infrastructures de santé publique et, en conséquence, on a de nouveau mis l'accent sur le renforcement des systèmes de santé publique dans les pays en développement, en veillant à ce que les travailleurs aient une rémunération correspondant à leurs prestations, et à améliorer les régimes de retraite. Les années 1990 ont été la décennie de la **réforme des retraites**, en particulier en Europe de l'Est et en Amérique latine. Certains des régimes qui sont apparus alors, dont principalement le modèle chilien, ont été privatisés et reposent largement sur des calculs fait à partir des contributions versées au cours de la carrière professionnelle. Ce choix a été défavorable aux femmes qui ont souvent des difficultés à accumuler le nombre minimum de cotisations mensuelles requises pour bénéficier d'une pension et elles demeurent, pour la plupart, sans protection dans leurs années de retraite. Des dispositifs publics ont alors été mis en place par plusieurs Etats pour se substituer aux modèles privatisés. Fait intéressant : ces dernières années, il y a eu soutien accru à l'idée d'un droit universel à une pension minimum, même si l'on n'est pas arrivé à un consensus sur la question.

« Les politiques publiques ne doivent pas refuser aux personnes âgées leurs droits à la sécurité économique et physique. »

Mme Beales a indiqué qu'il fallait accorder une plus grande attention à la **protection des personnes âgées**, en particulier les femmes, après leur retraite, quand elles ont le plus besoin de soins. Les politiques publiques ne doivent pas refuser aux personnes âgées leurs droits à la sécurité économique et physique. Mme Beales a souhaité que toute évolution dans ce domaine repose sur une approche fondée sur les droits en matière de sécurité économique et sociale,

qui reconnaisse les droits intrinsèques des individus, indépendamment de l'âge ou de leur situation économique. Ce n'est qu'avec cette approche que les normes énoncées dans les accords internationaux, tels que la CEDAW ou la Convention relative aux droits de l'enfant, peuvent être transposées dans la réalité. En outre, les dirigeants doivent souscrire à l'idée d'un **minimum social universel**, dispositif à la fois faisable et abordable pour protéger les femmes de tous âges.

Ces dernières années, les études économiques ont montré que les retombées de la croissance économique ne se produisaient pas là où elles seraient les plus utiles. Les personnes âgées sont de plus en plus dépendantes de leurs proches en ce qui concerne le soutien matériel et les soins de santé. Cela a des répercussions graves étant donné le « boom du vieillissement » que l'on observe actuellement puisque le groupe d'âge qui connaît la plus forte croissance est celui des plus de 65 ans. La situation est particulièrement grave pour les femmes âgées, qui se sentent souvent abandonnées et dévalorisées, une fois leurs enfants devenus indépendants ou lorsqu'elles sont contraintes de cesser de travailler. Il faut donc mettre en place un programme qui assure un travail décent et une protection sociale pour tous, indépendamment du sexe et de l'âge. Les parlementaires devraient réfléchir davantage à des politiques de prestations en espèces universelles, qui pourraient contribuer à atténuer la stigmatisation et les dissensions dans les ménages.

Mme Engström a estimé qu'hommes et femmes devaient travailler ensemble pour mettre en œuvre des politiques équitables. Toutes les politiques visant à la fourniture de services sociaux devraient être conçues avec l'idée du **partage des tâches**. Une attitude positive de la part des employeurs vis-à-vis des responsabilités parentales est essentielle tant pour les hommes que pour les femmes sur le marché du travail. Face à ce défi, la Suède a mis en place une législation qui interdit la discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité. Mme Engström a recommandé aux parlementaires de hâter la mise en œuvre d'une législation qui prévoit d'autres obligations positives de cette nature.

Mme Engström a évoqué le **système suédois de prestations parentales**, qui contribue à assurer une sécurité à long et à court terme pour les travailleurs. Il existe en outre des prestations temporaires qui permettent aux parents de s'acquitter de leurs responsabilités parentales au cas où un enfant ou autre membre

de la famille tomberait malade. Il existe aussi un dispositif concernant la grossesse qui permet de faire correspondre les tâches confiées aux femmes enceintes à leurs capacités physiques durant les différentes étapes de la grossesse. Mme Engström a précisé que ces prestations faisaient partie intégrante du système suédois visant à donner aux femmes la possibilité d'avoir une carrière tout en renforçant leur indépendance économique dans un environnement sûr et équitable. En dépit des progrès réalisés en Suède, on constate encore un certain nombre de difficultés qui empêchent la réalisation de l'égalité sur le marché du travail. Il faut faire davantage, par exemple, pour lutter contre les préjugés visant les femmes qui les considèrent comme plus adaptées au travail ménager qu'à l'emploi salarié dans le secteur structuré.

Mme Jhabvala a fait la démonstration qu'il fallait agir beaucoup plus énergiquement dans les pays en développement pour assurer aux femmes la **sécurité sociale**, en particulier à celles qui sont employées dans le secteur informel. Les politiques de sécurité sociale doivent être pluridimensionnelles afin de répondre aux attentes liées à la garde des enfants, à la maternité et à la santé, au logement et à la vieillesse. Les syndicats comme la SEWA ont un rôle majeur à jouer en organisant les femmes qui travaillent afin de les aider à se doter d'une protection intégrale, en particulier en matière de revenus et de sécurité sociale. Ce faisant, les syndicats devraient avoir pour objectif de rendre les femmes, individuellement et collectivement, autonomes, indépendantes économiquement et à même de prendre les décisions les concernant.

« Les évolutions démographiques conjuguées à la pauvreté et aux épidémies, telles que le VIH/sida, ont engendré divers problèmes que les pays en développement devront surmonter. »

Bien que les syndicats aient un grand rôle à jouer, la sécurité sociale est une question transversale qui nécessite un engagement des acteurs de tous les secteurs. La mise en place de structures de garde d'enfants est un cas d'espèce nécessitant à la fois une mobilisation des syndicats et des apports et un appui des pouvoirs publics. La SEWA promeut donc une approche qui considère la sécurité socio-économique comme « un concept intégré dont les composantes doivent

être développées simultanément plutôt que progressivement. Le processus syndical, le leadership, le renforcement des capacités et l'éducation doivent aller de pair avec les questions de revenu, de santé et de logement ».

Les évolutions démographiques conjuguées à la pauvreté et aux épidémies, telles que le VIH/sida, ont engendré divers problèmes que les pays en développement devront surmonter. Le taux élevé de mortalité maternelle causée par la pauvreté et les carences sanitaires a produit ce que Mme Jhabvala a appelé une « **génération manquante** » d'aïdants. Afin de répondre à la demande croissante d'aïdants, le marché du travail en Inde est devenu sensiblement plus informel, avec une plus forte proportion de femmes employées à titre précaire, sans avantages sociaux ou autre protection. Dans ces cas-là, on peut plaider plus facilement pour l'application de politiques universelles, donnant lieu à des paiements en espèces, pour alléger la charge pesant sur les femmes. Enfin, on a besoin de politiques innovantes qui permettraient de transférer certaines des responsabilités parentales, en particulier, vers le père.

Débat plénier

Les participants sont arrivés à la conclusion que la **discrimination occulte** est l'un des principaux facteurs qui empêchent les femmes et les personnes âgées de bénéficier d'une protection sociale adéquate. Dans la plupart des pays, les femmes et les personnes âgées sont encore très marginalisées et leurs voix devraient être davantage prises en considération si l'on veut que leurs préoccupations soient mieux comprises et traitées. Les syndicats et la société civile doivent donc s'impliquer davantage dans l'évaluation des besoins et des aspirations des groupes sociaux qu'ils sont censés protéger, et se concerter plus efficacement avec les différentes autorités publiques. On a une fois de plus fait remarquer que la sécurité sociale était une question transversale, et que la réussite en la matière était subordonnée à l'égalité de représentation et à l'intégration des politiques. Certains participants ont fait observer que l'on opérait souvent des distinctions entre les politiques économiques, sociales et d'emploi, mais que ces distinctions étaient généralement abstraites et invalides puisque toutes ces dimensions sont liées les unes aux autres et doivent être analysées ensemble.

Les **organisations internationales** ont un rôle clé à jouer dans la formulation de directives propres à aider les Etats à définir des politiques appropriées. Toutefois, il faut bien admettre qu'il n'existe pas de politique universelle pouvant convenir à tous les Etats parce que chaque situation repose sur un contexte démographique, économique, politique et culturel particulier. Les Etats ont réagi à ces situations diverses de manière différenciée.

Dans certains pays, la Suède par exemple, la **sécurité sociale** est financée par un impôt progressif. Cette approche peut convenir aux social-démocraties où les classes sociales - ouvriers et classe moyennes - ont, de manière générale, la volonté et la capacité de faire face à la charge fiscale. Par contre, dans les pays qui n'ont pas ou peu souscrit aux principes sociaux-démocrates, la charge fiscale est un obstacle majeur à la mise en place de dispositifs sécurité sociale, de soins de santé ou de retraites. En pareil cas, ces dispositifs sont souvent privatisés, ce qui signifie généralement que les moins aisés et les plus vulnérables ne sont pas protégés. Dans les pays en développement, la société a fait face à de telles situations en s'appuyant davantage sur la famille élargie. Dans de nombreux pays, tels que l'Inde, cette pratique est largement reflétée dans les traditions culturelles et elle doit être prise en compte lorsque l'on entreprend des réformes.

On a identifié un certain nombre de domaines où une réforme est indispensable. Tout d'abord, il faut faire davantage dans tous les pays pour améliorer la situation des femmes travaillant dans le **secteur informel**. Les travailleurs du secteur informel étant souvent des travailleurs indépendants ou occasionnels, le lien entre employeur et employé est en grande partie invisible. Les pouvoirs publics doivent intervenir et s'efforcer de définir ce lien afin d'établir clairement la contribution que chaque partie doit apporter aux dispositifs de sécurité sociale.

Plusieurs participants ont souligné la nécessité d'introduire davantage d'équité dans les **politiques en matière de retraite**. Les régimes de retraite, en particulier, devraient être réformés, et il faudrait accorder plus d'attention à l'effet qu'ils auront sur les femmes. Au Chili, les réformes des régimes de retraite sont en cours d'élaboration. D'autres participants ont fait observer que pour que les femmes puissent mieux se protéger, il fallait prendre des mesures pour qu'elles aient accès à une assistance juridique et financière. On a observé une forte corrélation entre des niveaux élevés d'éducation et la réussite des femmes dans le monde du travail. Enfin, une approche éducative fondée sur les droits de l'homme était cruciale pour les jeunes générations et les personnes âgées dans la mesure où elle permet de lutter contre les pratiques néfastes et renforce les possibilités d'une planification éclairée à long terme. ■

L'accès des femmes à la protection sociale

Mme Shahra Razavi

Coordinatrice de recherche, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD)

Cet exposé présente de manière générale la question de l'accès à la protection sociale, en soulignant certaines des questions de fond les plus urgentes et les plus actuelles à débattre.

Les femmes ont toujours été présentes dans l'économie mais cette présence, dans de nombreux pays et à de nombreuses périodes, était cantonnée aux secteurs économiques non rémunérés. Les femmes effectuaient des travaux de subsistance, notamment dans l'agriculture, ou dispensaient ce que l'on appelle aujourd'hui dans la littérature « des soins donnés à la famille ». Ces activités peuvent être perçues comme une contribution à la création du « capital humain », comme les économistes aiment l'appeler, mais elles sont invisibles, sous-évaluées, et généralement peu soutenues par l'action de la puissance publique dans le monde.

Si elles ont toujours été présentes dans l'économie, ces deux dernières décennies les femmes sont devenues plus visibles dans le monde du *travail rémunéré* – c'est en cela que réside la différence. On ne saurait dire que les femmes étaient auparavant invisibles dans le monde et dans l'économie, mais ce qui a changé, c'est qu'elles sont de plus en plus présentes dans le monde du travail rémunéré.

Autrefois, lorsqu'on entrait sur le marché du travail et que l'on devenait un travailleur, ce statut était assorti de certains droits sociaux : le droit à une pension et à une assurance-maladie, et cela constituait une forme de citoyenneté. C'est de cette manière que dans de nombreux pays, en particulier dans de nombreux pays d'Europe occidentale et dans beaucoup de ce que l'on appelle les pays développés, de nombreux travailleurs hommes ont acquis des droits sociaux. C'était l'Etat-providence, qui répondait, du moins au début, aux besoins des travailleurs masculins et de leurs « personnes à charge ». Un grand nombre de droits sociaux découlaient de l'exercice d'un

travail rémunéré. Dans de nombreux pays en développement, la plus grande présence des femmes dans le monde du travail rémunéré ne semble pas avoir été assortie du type de droits que l'on associe à la citoyenneté. Cela s'explique essentiellement par la nature des marchés du travail dans de nombreux pays en développement, et aussi dans certaines parties des pays développés, où le travail rémunéré est en passe de devenir « informel » et n'est assorti d'aucuns droits sociaux.

Il pourrait en être autrement. Historiquement, l'Etat-providence de certains pays nordiques a connu une évolution différente. En Suède, par exemple, dans les années 1960, les femmes sont entrées en grand nombre sur le marché du travail, et leur entrée a été progressivement assortie d'un certain nombre de droits sociaux. Cela ne s'est pas produit dans une situation de vide politique. La présence des femmes, et les droits qu'elles ont progressivement acquis, étaient étayés par des alliances politiques entre les militantes des droits des femmes dans tous les partis politiques, et des alliances stratégiques avec les hommes dans les syndicats ainsi que dans les commissions gouvernementales et, bien sûr, au sein du Parti social-démocrate, qui était guidé par une vision de l'égalité entre les sexes et qui se concentrait sur le travail. Tous ces acteurs négocièrent le salaire minimum, les allocations familiales, les droits à congé et les services de garde d'enfants, qui étaient financés par le secteur public, et dont la prestation était souvent assurée par ce secteur, qui était lui-même l'un des principaux employeurs de femmes. Cette évolution a donc été, à bien des égards, très positive.

Parmi un certain nombre d'indicateurs en Europe occidentale, les pays nordiques se démarquent réellement, qu'il s'agisse de la pauvreté des ménages dirigés par des femmes, de l'émancipation économique des femmes, de la proportion à laquelle les femmes contri-

buent aux revenus des ménages, ou du pourcentage des revenus des ménages gagné par les femmes. Les pays nordiques se démarquent et réussissent très bien si on les compare à d'autres pays, comme ceux dont le système est qualifié d'Etat-providence libéral: le Royaume-Uni, les Etats-Unis ou le Canada.

Depuis les années 1980, les femmes sont entrées en grand nombre dans le monde du travail rémunéré, l'Amérique du Sud et l'Amérique centrale ayant connu les augmentations les plus fortes dans ce domaine, ainsi que les pays développés. Cependant, cette évolution s'est faite essentiellement dans les circonstances d'un déclin des niveaux de revenu des hommes, et dans bien des cas, dans le contexte d'une crise économique. Il ne s'agissait donc pas tant d'une évolution positive que d'une situation dans laquelle la pauvreté a incité un grand nombre de femmes à entrer sur le marché du travail. Ce phénomène s'est produit essentiellement dans l'économie informelle. Si les écarts de salaires entre les hommes et les femmes semblent avoir diminué dans certains pays, ils restent considérables et, surtout, le fait que ces femmes aient été intégrées au marché du travail dans l'économie informelle les a privées des droits sociaux et des droits aux prestations historiquement associées au fait d'être un citoyen qui travaille.

Pourquoi les réformes du secteur social ne sont-elles pas parvenues à donner des droits à la majorité des femmes qui travaillaient ? Dans les années 1980 et 1990, un certain nombre de régions en développement ont connu une crise du secteur des soins de santé, qui a été accompagnée par la mise en place de frais et de redevances couvrant l'accès aux services de santé publique, et une plus grande utilisation des paiements directs par les usagers, qui est très régressive de nature. Non seulement ces mesures pénalisent les personnes issues de classes sociales pauvres, qui ne disposent pas de la liquidité nécessaire pour accéder à ces services, mais elles sont aussi extrêmement défavorables aux femmes. Les données montrent que les femmes ont pâti de manière disproportionnée de l'imposition de frais aux usagers pour les soins de santé dans les pays comme le Nigéria, le Zimbabwe et la Tanzanie, pour n'en citer que quelques-uns. Les données disponibles montrent aussi que les taux d'admission des femmes enceintes à l'hôpital ont baissé, et que les taux de décès liés à la maternité dans les pays disposant d'une assez bonne infrastructure de santé, comme la Tanzanie, ont augmenté.

Deux mesures ont été adoptées : la promotion des mutuelles de santé et la promotion de système d'assurance sociale. Les mutuelles de santé sont des régimes volontaires. Certaines d'entre elles présentent un certain nombre de problèmes, dans la mesure où elles ne sont pas obligatoires et où, dans bien des cas, elles ne sont pas viables d'un point de vue financier. D'autres, comme SEWA (Association des femmes travaillant à leur compte) en Inde, sont financièrement viables et semblent répondre aux besoins d'un grand nombre de femmes, notamment celles qui travaillent dans l'économie informelle. S'agissant des systèmes d'assurance sociale, on se heurte à nouveau au fait que dans de nombreux pays, 90 pour cent des femmes travaillent dans l'économie informelle, l'Inde étant un exemple significatif. Les systèmes d'assurance sociale prennent généralement en charge les personnes qui travaillent dans l'économie formelle, et l'on rencontre à nouveau un problème en termes de prise en charge des travailleuses (ainsi que des hommes, bien entendu).

« Dans un contexte où le vieillissement de la population est un fait, non seulement dans les pays développés, mais aussi de plus en plus dans les pays en développement, les retraites sont une question importante. »

Ce sont là des questions graves : un rapport récent publié par Social Watch explique très clairement qu'il n'est pas question de négliger ce problème. Pour ouvrir l'accès à la santé au plus grand nombre de pauvres et de femmes travaillant de manière informelle qui ne peuvent se permettre de payer des frais pour utiliser les services, la solution la plus évidente est de renforcer les systèmes de santé publique. Même si l'on dispose de bons systèmes d'assurance, la population doit pouvoir compter sur l'infrastructure de santé existante. Or, si cette infrastructure est mal financée ou n'est pas dotée de personnel adéquat, les soins de santé seront forcément de mauvaise qualité, même s'ils sont financés par le système d'assurance. Pour faire face à ce problème, la solution politique la plus évidente consiste à renforcer le système de santé publique, et à mieux rémunérer ceux qui travaillent dans ce système, dont la plupart sont des femmes.

Dans un contexte où le vieillissement de la population est un fait, non seulement dans les pays développés, mais aussi de plus en plus dans les pays en développement, les retraites sont une question importante. Dans les années 1990, les institutions financières internationales ont encouragé un modèle particulier, malgré l'opposition de différentes parties prenantes : le modèle de privatisation chilien. Ce système a été imposé à de nombreux pays endettés en Amérique latine et en Europe centrale et orientale, mais il a rencontré une résistance dans certains pays dans lesquels un système démocratique était en place, et où les partis politiques et les syndicats étaient suffisamment puissants pour négocier et proposer des alternatives. Le Brésil et le Costa Rica, par exemple, sont des pays où ce modèle n'a pas été adopté dans son ensemble. Néanmoins, dans d'autres pays ce système a été imposé, et ses incidences soulèvent de vives préoccupations en termes de sécurité des personnes âgées.

Certaines questions importantes en matière d'égalité des sexes méritent d'être examinées. Dans ce type de système privatisé, les prestations que l'on reçoit sont calculées en termes d'années de cotisations; en fonction du niveau de contribution financière, qui dépend du niveau du salaire que l'on a perçu; et en tenant compte du fait que l'on ait exercé une activité rémunérée de manière continue, ou que l'on se soit interrompu pour s'occuper de ses enfants ou d'un parent ou conjoint malade. Plus les cotisations sont élevées, plus les prestations de retraite seront élevées. En règle générale, une femme qui doit assumer toutes sortes de responsabilités non rémunérées pour s'occuper de sa famille et n'a pas exercé en permanence une activité rémunérée est pénalisée.

Ce lien étroit entre les cotisations et les prestations pénalise les personnes dont les revenus sont faibles. En outre, dans ces systèmes privatisés, l'espérance de vie est prise en compte dans le calcul des prestations. Les femmes vivant en général plus longtemps, ce

calcul est aussi discriminatoire envers elles. Enfin, la commission fixe qui est souvent ajoutée pour couvrir les frais administratifs du système de retraite constitue aussi une discrimination envers les personnes qui perçoivent des salaires plus faibles, et donc, une fois de plus, envers les femmes. De manière plus générale, les systèmes privatisés et individualisés laissent très peu de place à la redistribution. Ce sont les femmes, les autres personnes à faibles revenus et les travailleurs en situation irrégulière qui souvent font les frais de ce type de disposition.

Il existe des alternatives : les types d'aides sociales qui existent en Afrique du Sud sont de bons exemples à méditer. On peut avoir recours à des systèmes financés par l'impôt et qui ne reposent pas sur les cotisations propres aux systèmes privatisés, comme c'est le cas dans plusieurs pays. Ces systèmes permettent de prendre en charge les hommes et les femmes dont les revenus sont faibles et les personnes travaillant dans l'économie informelle de manière bien plus efficace que les systèmes fondés sur les calculs individualisés et les systèmes privatisés. Le Gouvernement sud-africain a déclaré récemment que son système d'aide sociale est probablement l'un des programmes les plus efficaces dont il dispose pour éradiquer la pauvreté. Les différents modèles d'aide sociale soulèvent de nombreuses questions : l'aide sociale doit-elle bénéficier aux seules personnes qui se trouvent en dessous d'un certain seuil de revenus, ou doit-elle être universelle ? A quel âge doit-on toucher cette aide ?

Nous savons que les prestations de sécurité sociale qui ne sont destinées qu'aux pauvres deviennent souvent très insuffisantes, car les classes moyennes ne sont pas parties prenantes. Par conséquent, elles peuvent ne pas souhaiter être imposées pour financer ces prestations et soutenir ces systèmes. Les systèmes universels, sur lesquels chacun peut faire valoir ses droits et que chacun peut utiliser sont plus susceptibles de bénéficier d'un soutien politique. ■

Renforcer la sécurité des femmes au travail : protection sociale et accès au marché du travail en Suède

Mme Desirée Pethrus Engström

Membre de la Commission du travail,
Parlement suédois

Dans cette étude de cas, on analyse les activités que mène la Suède en faveur de l'égalité, en particulier sur le marché du travail. La Suède s'emploie depuis longtemps à renforcer la participation des femmes au marché du travail. Pourquoi cet objectif est-il important, et comment peut-on garantir l'égalité sur le marché du travail ?

Le Parlement suédois a approuvé un certain nombre d'objectifs en matière d'égalité. Parmi ces objectifs figurent l'égalité économique, qui consiste à donner à toutes les femmes et à tous les hommes le même accès à l'éducation et au travail rémunéré, et à leur donner une indépendance économique tout au long de leur vie, et la répartition égale des tâches domestiques non rémunérées, de la garde des enfants et de la prise en charge des personnes dépendantes, qui signifie que les femmes et les hommes doivent assumer à égalité les tâches domestiques, la garde des enfants et la prise en charge des personnes dépendantes, et avoir un accès égal aux services et au soutien dans ce domaine.

La Suède a beaucoup progressé vers l'égalité, mais les tâches domestiques et la garde des enfants reviennent toujours principalement aux femmes. C'est pourquoi le Parlement suédois a déclaré que les deux objectifs susmentionnés doivent toujours être intégrés aux politiques du pays. C'est là un but politique qui correspond en grande partie aux objectifs d'égalité de l'Union européenne liés à la stratégie de Lisbonne, et à l'objectif de rendre l'Union européenne plus compétitive fixé dans le cadre de cette stratégie. Davantage de femmes doivent participer au marché du travail à cause des défis liés à la démographie.

L'attitude des employeurs vis-à-vis de l'exercice des responsabilités parentales est cruciale pour les femmes et les hommes sur le marché du travail. La Suède a adopté une législation qui exige que les employeurs prennent des mesures actives pour progresser vers l'égalité: ceux-ci doivent anticiper pour permettre

aux travailleurs qui ont des enfants de combiner plus facilement leur vie professionnelle et leur vie de famille. La discrimination à l'égard des femmes enceintes est interdite par la loi. Il existe un bureau du médiateur chargé de l'égalité des chances, qui veille à l'application de la loi sur l'égalité des chances.

La part des femmes sur le marché du travail

Les politiques d'égalité des chances sont largement répandues en Suède, si bien que les Suédoises parviennent à concilier vie professionnelle et responsabilités parentales. En moyenne, les Suédoises ont 1,8 enfants, ce qui est relativement élevé par rapport aux autres pays. Les fluctuations du cycle économique influent sur le taux de natalité du pays: celui-ci a tendance à augmenter en période de prospérité économique, et à décroître en temps de récession. Cela pourrait être lié au niveau de sécurité de l'emploi lors des différents cycles économiques. Le taux d'activité pour la tranche d'âge de 20 à 64 ans est de 80 pour cent des femmes, et de 86 pour cent des hommes. Les Suédoises restent actives pendant plus longtemps que dans tout autre pays européen. Soixante-neuf pour cent des femmes entre 55 et 64 ans sont toujours actives.

Seules 14 pour cent des femmes de 40 ans et plus sont sans enfants, mais les femmes ont leur premier enfant plus tard. Les femmes ont tendance à attendre d'avoir une position plus solide sur le marché du travail, et l'âge moyen auquel les Suédoises ont leur premier enfant est de 28 ans.

Congé parental, congé parental temporaire et allocation de grossesse

La sécurité des femmes sur le marché du travail est garantie dans une large mesure par le congé parental

suédois, introduit en 1974. Les parents ont droit à un congé parental partagé de 13 mois (ou 450 jours). Ce congé peut être pris à différentes périodes et à un niveau variable, et doit être utilisé avant le huitième anniversaire de l'enfant. Les deux parents ont le droit de s'occuper de leur enfant à plein temps pendant ses 18 premiers mois, après quoi ils peuvent travailler six heures par jour jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant.

Le congé parental est lié aux salaires, et donne aux parents le droit de toucher 80 pour cent de leur salaire le plus récent. Le montant versé par l'État atteint toutefois un plafond de 3700 euros par mois, même si plusieurs accords collectifs complètent ce chiffre.

« Les études statistiques montrent que les familles qui utilisent les congés parentaux de manière relativement égale ont une meilleure chance de rester ensemble, ce qui est, bien sûr, un immense avantage pour toute la famille. »

Sur ces 450 jours, 60 sont réservés au parent qui prend le moins de congé parental, généralement le père. Ces jours ne peuvent être transférés à l'autre parent et sont généralement classés sous la catégorie *jours des pères*. Les femmes prennent actuellement 80 pour cent des jours de congé parental mutuel, ce qui n'est pas un signe d'égalité. Le Gouvernement suédois a mis en place une prime d'égalité pour encourager une utilisation mieux répartie du congé parental. Cette prime d'égalité permet aux familles qui utilisent les jours maternels et paternels de manière plus égale de bénéficier de prestations supplémentaires. Il y a eu un vif débat sur la question d'instaurer un système de quotas accordant davantage de jours au père, mais le gouvernement a finalement décidé d'instaurer une prime d'égalité. Les études montrent que l'utilisation du congé parental par les pères est fortement liée aux mesures d'incitation économique. Le résultat de la prime d'égalité doit être suivi et évalué pour faire le bilan de cette réforme. Les études statistiques montrent que les familles qui utilisent les congés parentaux de manière relativement égale ont une meilleure chance de rester ensemble, ce qui est, bien sûr, un immense avantage pour toute la famille.

Les hommes qui occupent des positions dirigeantes commencent eux aussi à utiliser davantage leur congé parental. Les parlementaires suédois prennent leur congé parental pour passer du temps avec leurs enfants, et même les ministres utilisent les jours auxquels ils ont droit dans le cadre du congé parental. Ce sont là des modèles importants.

Il existe un autre système de sécurité pour les femmes qui travaillent: il s'agit du *congé parental temporaire*, accordé lorsqu'un enfant est malade. Ce congé permet au parent de rester chez lui/elle sans subir de pertes de revenus trop élevées. Tout enfant a droit à 120 jours de congé parental temporaire. Toutefois, un certificat médical est exigé au bout d'une semaine de maladie.

Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une *allocation de grossesse*. Cette allocation est versée aux femmes qui ne peuvent exercer leurs activités habituelles à la fin de leur grossesse à cause de la nature de leur travail. Les employeurs sont chargés de confier aux femmes enceintes de nouvelles tâches au début de leur grossesse si leur état ne leur permet pas d'exercer leurs activités habituelles.

La Suède dispose d'un système de sécurité sociale qui permet aux femmes d'avoir des enfants. Les allocations et les prestations d'assurance sociale sont conçues pour permettre aux femmes de poursuivre leur carrière, et assurer et accroître leur indépendance économique.

Accès à la garde d'enfants

Une des mesures importantes permettant de maintenir une large proportion de femmes sur le marché de l'emploi est l'accès aux services de garde d'enfants. Toutes les administrations locales sont tenues d'offrir des services de garde à tous les enfants de plus d'un an dans un délai de trois mois à compter du moment où les parents demandent une place. Le coût de ces services est modeste, ce qui les rend très accessibles. Près de 84 pour cent des enfants entre un an et six ans sont inscrits dans les services locaux de garde d'enfants, par rapport à 12 pour cent en 1974.

Défis futurs

Malgré ces progrès, il reste beaucoup à faire. Les femmes utilisent toujours la majorité des jours de congé

parental et sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel. Nombre de femmes choisissent de travailler moins d'heures pour s'occuper de leurs enfants et des tâches domestiques, alors que les hommes font rarement ce choix. Les études montrent que les femmes assument la plupart des tâches non rémunérées, et que le niveau de stress des femmes augmente lorsqu'elles rentrent chez elles, tandis que celui des hommes diminue. Il va de soi que ces inégalités se répercutent sur le salaire des femmes. Le salaire des femmes augmente plus lentement que celui des hommes et on trouve peu de femmes aux postes dirigeants en Suède.

Toutefois, il semble que de nombreux hommes jeunes considèrent tout à fait normal de rester à la maison avec leurs enfants, au moins pendant les deux mois non transférables. Cela les rend aussi plus proches de leurs enfants. Il faut espérer que davantage d'hommes verront les avantages de concilier vie professionnelle et vie familiale, et que cela mettra un terme aux rôles stéréotypés attribués à chaque sexe qui touchent notre société depuis bien trop longtemps. On espère que les femmes comme les hommes pourront concilier réussite professionnelle et vie de famille heureuse. Une plus grande égalité est un avantage pour la famille et pour l'économie sociale. ■

Les incidences du vieillissement sur la protection sociale des femmes

Mme Sylvia Beales

Directrice des Alliances stratégiques,
HelpAge International

On se consacre ici à la question de l'accès à la protection sociale sous l'angle des personnes âgées, notamment les femmes âgées.

HelpAge International (HAI) est une organisation qui est à la fois un réseau mondial d'institutions du Nord et du Sud, et une agence de développement qui dispose d'associés et de partenaires liés par une mission commune. Elle a pour objectif de promouvoir et de défendre les droits des femmes et des hommes âgés à la sécurité économique et physique, à la santé, à la sécurité sociale et aux soins à travers les générations. Les activités de HAI visent à faire entendre les points de vue des personnes âgées, et à promouvoir ces avis dans l'élaboration des politiques. Faire entendre la voix des personnes âgées et les associer aux activités constituent les méthodes et les principes fondamentaux de la politique et de l'action menée au titre des programmes de HAI.

Droits et développement

HAI pense que la politique de développement et sa mise en œuvre peuvent et doivent reposer sur les principes et les obligations relatifs aux droits de l'homme, et que les accords relatifs aux droits de l'homme peuvent et doivent se traduire par des stratégies nationales, régionales et internationales, des programmes concrets et des instruments de politique. L'élaboration de politiques visant à favoriser la protection sociale encourage le respect des droits de l'homme et procure des avantages directs et quantifiables aux personnes très pauvres en termes de développement.

Dans le monde, de nombreux faits concourent à indiquer qu'il est à la fois possible et abordable d'élaborer des politiques qui donnent une impulsion à l'idée d'instaurer un minimum social universel, pour aller au-devant des groupes les plus pauvres de la société. L'OIT plaide d'ailleurs en faveur d'une telle démarche par sa Campagne mondiale qui vise

à promouvoir l'extension de la couverture sociale. Cette campagne est axée sur la sécurité sociale, dont doivent pouvoir bénéficier de plein droit les personnes âgées par le biais des pensions sociales, les enfants par le biais d'allocations familiales, les personnes handicapées par le biais d'allocations pour personnes handicapées, et la promotion de l'accès à la santé pour tous, par le biais de mesures comme l'assurance maladie universelle et les allocations chômage. Il faut saluer les efforts déployés par l'OIT dans le cadre de cette importante initiative.

Le droit à la sécurité sociale est consacré par de nombreux instruments, en particulier la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ainsi que la Convention relative aux droits de l'enfant. Ce droit se retrouve dans les accords mondiaux et régionaux relatifs au vieillissement, comme le Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement, et divers plans d'action régionaux, notamment le Cadre d'orientation et plan d'action de l'Union africaine sur le vieillissement. Les dialogues politiques récents, qui ont eu lieu notamment en Afrique en 2006, et ont abouti par exemple à l'Appel à l'action pour la protection sociale de Livingstone de 2006, préconisent d'inscrire d'ici trois ans dans les plans nationaux de développement des plans de transferts sociaux dont les coûts sont établis. En 2008, l'Union africaine sera à la tête d'un processus visant à encourager tous ses Etats membres à donner suite à cette importante initiative. Ce processus est plus urgent que jamais.

Hausse du nombre de personnes vivant en situation de grande pauvreté

Un grand nombre de personnes sont rémunérées bien en deçà du point de référence d'un dollar par jour. Selon les données disponibles sur le nombre de

personnes en situation de grande pauvreté, 162 millions vivent avec moins de 50 cents par jour, 75 pour cent d'entre elles vivant en Afrique subsaharienne. Le nombre de pauvres en Asie, qui est le lieu du miracle économique, est en hausse, et indique qu'une grande partie de la population est non seulement de plus en plus pauvre, mais travaille dans l'économie informelle, où elle ne bénéficie pas de la croissance en termes de sécurité économique et physique. Les données disponibles indiquent que l'adoption de mesures spécifiques à destination des pauvres n'a que trop tardé. La croissance économique ne se traduit pas en définitive par une amélioration du sort des plus pauvres.

Il importe d'examiner la crise à laquelle sont confrontées les personnes âgées et les enfants, car ces deux catégories sont souvent surreprésentées dans les chiffres relatifs aux personnes en situation de pauvreté chronique, c'est-à-dire ceux qui ne peuvent se sortir de la pauvreté dans laquelle ils se trouvent et la transmettent aux générations suivantes. Les personnes âgées et les enfants sont représentés de manière disproportionnée dans les données concernant la pauvreté. Les chiffres indiquent que dans un certain nombre de pays, les personnes âgées sont bien plus pauvres que les autres groupes de la population, notamment en Bolivie, en Moldova, en Ouganda et au Vietnam.

On ne pourra résoudre le problème de la pauvreté sans adopter des mesures spécifiques destinées aux plus pauvres. Une importante étude de la Banque mondiale réalisée en 2005 en Afrique a montré que les foyers les plus pauvres sont ceux qui comptent des personnes âgées et des enfants. De telles études montrent qu'une stratégie contre la pauvreté nécessite de déterminer l'âge des personnes qui composent les foyers, en l'occurrence celui des enfants et des personnes âgées, pour avoir une incidence sur leur pauvreté. Nous ne devons pas nous étonner du fait que les données disponibles indiquent des niveaux de pauvreté élevés dans ces foyers. Les migrations liées à la recherche d'emploi et la crise du VIH/SIDA ont laissé un grand nombre d'enfants à la charge de leurs parents proches et en ont rendu un grand nombre d'enfants orphelins. Beaucoup d'entre eux vivent avec le VIH/SIDA et sont à la charge des personnes âgées. En Afrique australe, près de 60 pour cent des enfants séropositifs sont à la charge des personnes âgées. Si les foyers dirigés par des enfants sont un vrai problème, ils ne représentent pas plus d'un pour cent des foyers.

Par conséquent, pour atteindre les enfants et agir sur les effets du VIH/SIDA, il faut soutenir les femmes et les hommes âgés qui s'occupent d'enfants. Les données disponibles auront des implications sur le programme de développement, et notamment sur les mesures destinées à réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement, qui n'exigent pas encore de données ventilées par âge sur la pauvreté ni d'autres données, bien que le fardeau de la pauvreté et de la faim pèse de manière disproportionnée sur les personnes âgées.

Démographie et pauvreté

Le monde vieillit rapidement et l'évolution la plus rapide se produit dans les pays en développement, et surtout dans les pays les moins avancés. L'Asie, en particulier, connaît un fort vieillissement de la population, ce qui est un symbole de développement, mais représente aussi un cadeau empoisonné pour les personnes en situation de grande pauvreté. Pour avoir un effet sur la pauvreté en Asie, il faut prendre en charge les personnes âgées pauvres. Dans l'ensemble, on constate une hausse exponentielle des plus de 60 ans dans toutes les régions, y compris en Afrique, et la hausse du nombre des plus de 60 ans est proportionnellement plus rapide que celle des groupes d'âge plus jeunes.

Les chiffres relatifs à l'espérance de vie sont intéressants, car ce sont à nouveau les pays les moins avancés qui présentent une hausse considérable de la longévité. Si une personne atteint l'âge de 60 ans dans un des pays les moins avancés aujourd'hui, il ou elle vivra probablement 15 ans de plus. Actuellement, moins de 20 pour cent de la population accède à la sécurité sociale. Pire encore, dans certains pays, la sécurité sociale ne bénéficie qu'à 5 pour cent de la population. On peut se demander comment les personnes âgées parviennent à s'en sortir sans sécurité sociale, sans prise en charge médicale et sans allocations pour leurs enfants ou les personnes qui sont à leur charge. Ce sont là des questions politiques importantes et très préoccupantes qui doivent être examinées.

Sécurité sociale et femmes âgées

Les femmes vivent plus longtemps que les hommes dans toutes les régions du monde. Le fait de vivre plus longtemps peut toutefois constituer un terrible

fardeau. En 2001, une Bangladaise résumait la condition de la femme dans son pays de la manière suivante: « nous sommes pauvres, nous sommes des femmes, personne ne veut de nous, nous sommes seules ». Si des progrès économiques ont été réalisés au Bangladesh, les femmes âgées sont toujours confrontées à la discrimination, au manque d'accès aux services de base et à l'insécurité économique, et vivent dans des conditions éprouvantes. Nous devons nous concentrer sur l'essence de cette déclaration: le fait d'être une femme et d'être âgée signifie être laissée pour compte par la famille, l'Etat et le reste de la société.

En ce qui concerne l'emploi, la plupart des femmes et des hommes âgés travaillent dans le secteur informel et occupent des emplois médiocres. L'économie informelle, qui connaît la plus forte croissance en termes d'emplois chez les pauvres, compte aussi un grand nombre de pauvres âgés. Par exemple, 92 pour cent des femmes employées dans l'agriculture font partie de l'économie informelle, dans laquelle les revenus sont faibles et imprévisibles.

En Ouganda, les femmes âgées qui récoltent le café gagnent 0,25 cents de l'heure. Au total, le nombre de travailleurs âgés est extrêmement élevé: 86 pour cent des femmes âgées travaillent au Malawi, 76 pour cent au Mozambique, 57 pour cent en Ouganda, 38 pour cent des personnes âgées exercent une activité non rémunérée en famille en Bolivie et 70 pour cent à Madagascar. Ces chiffres peuvent sembler surprenants. En règle générale, la visibilité des travailleuses âgées est faible: il n'est pas fait état de leurs activités, qu'elles exercent dans le secteur domestique, agricole et informel. Les femmes plus âgées sont aussi désavantagées sur le marché de l'emploi à cause de leur mauvais état de santé et du fait qu'elles sont analphabètes. Malgré cela, la majorité des personnes âgées de plus de 60 ans travaille, souvent jusqu'à un âge très avancé.

La majorité des travailleurs âgés ne bénéficie pas de la sécurité sociale. Lorsqu'on s'emploie à promouvoir des programmes pour un travail décent, il est très important d'adopter une approche universelle de la sécurité sociale, qui constitue l'un des quatre piliers du travail décent. La plupart des programmes pour un travail décent ne sont pas ouverts aux travailleurs informels, notamment aux travailleurs âgés de ce secteur. Dans les pays les moins avancés, un grand nombre de personnes âgées travaillent. Les femmes âgées, en particulier, sont exclues des programmes pour un travail décent.

Démarches innovantes et versements

Ces dernières années, certaines activités innovantes axées sur l'aide aux grand-mères ont été reconnues. Les personnes âgées prennent de plus en plus d'initiatives pour accéder aux prestations et aux services, et ces initiatives bénéficient d'un soutien. Néanmoins, les personnes âgées, et en particulier les femmes, doivent bénéficier d'une reconnaissance et d'une aide bien supérieures de la part des organismes de développement ou des pouvoirs publics.

Les versements réguliers sont importants pour les femmes comme pour les hommes, car ils peuvent les aider à surmonter l'insécurité et l'imprévisibilité chroniques qui caractérisent leur vie et celles des personnes qui sont à leur charge. Ces versements confèrent aussi une citoyenneté reconnue. Des sommes d'argent relativement faibles engendrent une série de bénéfices économiques et sociaux, notamment, et surtout, le bien-être et une plus grande dignité, mais aussi des bénéfices en termes de développement. Les données dont on dispose sur des pays comme l'Afrique du Sud, la Bolivie, le Brésil et le Lesotho indiquent que les versements réguliers contribuent à renforcer la cohésion des familles et des communautés, à encourager la recherche d'emploi, notamment chez les femmes, à créer des emplois, à stimuler la croissance et la renaissance économiques au niveau local, à améliorer la santé, l'accès à l'éducation et la nutrition. Les cycles de pauvreté intergénérationnelle peuvent être brisés.

Le Programme de travail décent de l'OIT est une initiative essentielle, car il crée un lien entre l'emploi et la protection sociale pour tous, et pas seulement pour les travailleurs du secteur informel. Les travaux du BIT sur l'accessibilité économique sont tout aussi importants. On estime que dans certains pays d'Afrique, une pension coûterait entre 1 et 2 pour cent du PIB et qu'elle ferait baisser les taux de pauvreté de 40 pour cent. C'est également le cas en Amérique latine. La mise en place de systèmes aussi efficaces ne dépend donc pas tant de l'accessibilité économique que de la volonté politique.

Les données disponibles font ressortir de manière tout à fait évidente que les initiatives destinées à étendre la protection sociale par des versements réguliers constitueraient une mesure des plus efficaces en matière de développement, face à la hausse de la pauvreté chronique au niveau mondial et aux problèmes d'inégalité et d'insécurité sociales qui y sont associés. Le Programme pour un travail décent et le

Groupe femmes et travail, ainsi que les gouvernements, les partenaires du développement et la société civile doivent donner la priorité aux initiatives qui soutiennent l'accès des pauvres à la protection sociale.

La priorité devrait être de promouvoir les droits fondamentaux de tous et de prendre des mesures résolues pour mettre les plus pauvres au centre des efforts en matière de développement. ■

Les femmes et l'emploi : principales tendances et difficultés

Mme Renana Jhabvala

Coordinatrice nationale, Association des femmes travailleuses autonomes (SEWA)

Le rôle de la SEWA

L'Association des femmes travailleuses autonomes (SEWA) est le plus grand syndicat indien opérant dans l'économie informelle. Elle a été reconnue en tant que centrale syndicale en 2007. La SEWA a été créée il y a environ 30 ans. Elle comptait alors environ 200 membres. En 2007, elle comptait 1,1 million de membres dans toute l'Inde. Les membres de la SEWA sont des femmes qui travaillent dans l'économie informelle : vendeuses de rue, par exemple les vendeuses de légumes, vendeuses de vêtements, etc.; des femmes qui travaillent à domicile, fabriquant par exemple des vêtements ou des articles en cuir; des femmes qui vendent leur travail et leurs services, comme les travailleuses agricoles, les prestataires de services de garde d'enfants; des ouvrières du bâtiment. Ces travailleuses constituent la majeure partie des membres. Enfin, la SEWA compte parmi ses membres de petites productrices (petites agricultrices et productrices de lait, par exemple).

La SEWA œuvre en faveur des femmes et de la protection sociale dans l'économie informelle. On parle beaucoup de l'économie informelle. En Inde, 92 pour cent de la main-d'œuvre est employée dans ce secteur. Ces travailleurs appartiennent au secteur informel mais ils ne sont pas marginaux, puisque leurs revenus représentent 62 pour cent du produit intérieur brut de l'Inde, 50 pour cent de son épargne et 39 pour cent des exportations totales. En Inde, près de 97 pour cent des femmes qui travaillent sont employées dans le secteur informel. Leurs besoins en matière de protection sociale sont les mêmes partout : garde d'enfant, droits de maternité et soins de santé, logement et assurance vieillesse. En Inde, les systèmes de sécurité sociale sont principalement destinés aux travailleurs du secteur structuré. Il existe une caisse de prévoyance, mais celle-ci est elle aussi

réservée aux travailleurs du secteur structuré. Toutefois, à cause du niveau des besoins, et grâce aux nombreuses campagnes, le gouvernement indien a récemment présenté un projet de loi au parlement qui prévoit un système de sécurité sociale pour les travailleurs informels.

L'objectif de la SEWA est de permettre aux femmes de s'organiser pour parvenir au plein emploi. Le plein emploi garantit la sécurité des revenus et la sécurité sociale, qui sont bien sûr étroitement liées. L'objectif est aussi de rendre les femmes indépendantes au plan individuel et collectif. C'est ce qu'on appelle l'émancipation, c'est-à-dire le fait de rendre les femmes économiquement indépendantes et capables de prendre leurs propres décisions.

La SEWA est en fait une famille d'organisations. Le syndicat est l'organisation de base qui, comme un banyan (arbre d'Inde), n'a cessé de se développer et de produire de nouvelles organisations jusqu'à devenir un mouvement. La sécurité économique est garantie par plusieurs organisations. La SEWA Bank a été créée en 1975 et fut peut-être la première institution de micro-financement. Elle comptait 300 000 déposantes, tous membres de SEWA, et disposait d'un fonds de roulement de 900 millions de roupies en 2007. La SEWA s'est aussi employée à promouvoir les coopératives et les associations, notamment les coopératives laitières, les coopératives de tisserands manuels, les coopératives d'agriculteurs, les coopératives de broderie, etc. Avant tout, dans un environnement de plus en plus mondialisé, la SEWA a pour objectif d'accéder aux marchés, et de faire en sorte que les marchés s'ouvrent à ses productrices. La SEWA œuvre à la promotion des entreprises de marketing. Alors qu'auparavant, nous encourageons essentiellement les coopératives, nous tentons aujourd'hui de promouvoir les entreprises détenues et gérées par les membres de la SEWA, qui sont des femmes pauvres travaillant à leur compte.

Les défis auxquels sont confrontés les membres de la SEWA

Les cinq grands domaines de sécurité sociale sont l'assurance, la santé, le logement, les retraites et la garde d'enfant. La SEWA a tenté de persuader les compagnies d'assurance ordinaires d'aller vers les femmes pauvres. Les compagnies d'assurance ont d'abord dit qu'elles ne pouvaient le faire, car ces femmes ont une vie trop risquée pour être assurées. La SEWA a donc créé sa propre compagnie d'assurance, et aujourd'hui nous sommes liés à beaucoup des grandes compagnies d'assurance. Une adhérente de la SEWA peut souscrire à une assurance intégrée contre les dettes, le veuvage, l'hospitalisation et la perte de ressources. Elle a aussi la possibilité d'assurer ses enfants et son mari.

La garde d'enfants est peut-être un des domaines les plus importants. Son importance a diminué en termes d'intervention publique, par conséquent beaucoup d'acquis en matière de prestations sont en passe d'être perdus. La SEWA gère ses propres programmes de garde d'enfants, qui sont très étroitement liés aux programmes publics. Nous demandons aussi aux employeurs de financer la garde des enfants. Actuellement, plus de 8 000 enfants sont pris en charge dans le cadre de notre programme de garde. Nous avons constaté que les enfants retirent d'immenses bienfaits de ces programmes, car ils sont mieux nourris et leur degré d'instruction est meilleur dans les années qui suivent. Les mères en bénéficient, puisque leurs revenus augmentent.

On considère souvent que le logement ne relève pas de la sécurité sociale. Pourtant, pour une femme, le logement est synonyme de sécurité, même si lorsqu'elle rentre chez elle, son niveau de stress augmente. Il est intéressant de noter que plus de 50 pour cent des femmes en Inde (et l'on constate la même chose en Asie du Sud-est) travaillent à domicile, et s'occupent donc de leur famille ou des tâches domestiques tout en produisant pour le marché. La SEWA Bank a accordé des prêts immobiliers pour permettre aux femmes de posséder une maison à leur nom, et nous avons aussi lancé notre propre institut de construction, qui construit des maisons au nom des femmes. L'eau et les installations sanitaires sont sans doute tout aussi importantes pour les femmes, car ce sont elles qui vont chercher l'eau, et le fait d'avoir des installations sanitaires signifie que l'on peut avoir des toilettes, or le fait de ne pas en avoir est très difficile.

La SEWA a créé sa propre coopérative de santé, composée de sages-femmes, d'infirmières et de médecins. La SEWA collabore étroitement avec le système de santé public, dans le domaine des soins préventifs et curatifs. Il importe de promouvoir le rôle des sages-femmes car, sauf dans certains états, les naissances ont lieu à domicile avec l'aide de sages-femmes qui ne sont pas intégrées au système de santé. Les médicaments génériques doivent aussi être encouragés car le coût des médicaments a fortement augmenté. Ce n'est qu'en utilisant des médicaments génériques que les personnes pauvres peuvent se permettre d'être soignées.

Il existe une pension pour les personnes indigentes en Inde, mais peu de gens peuvent en faire la demande – seules les personnes vivant au-dessous du seuil de pauvreté ou titulaires d'une « poverty line card » (carte justifiant du fait qu'elles vivent en dessous du seuil de pauvreté) y ont droit. La SEWA Bank a mis sur pied son propre programme de retraite grâce à un fonds commun de placement mutualiste. Le plan de pension vise à donner aux membres de la SEWA un certain niveau de sécurité pour leurs vieux jours. Il y a seulement 20 ans, les travailleurs du secteur informel ne pensaient pas à leur retraite, car ils étaient trop absorbés par le présent. Aujourd'hui, ils sont disposés à épargner et à s'organiser pour leur retraite. Le programme a commencé en 2007 et près de 40 000 femmes y ont adhéré la première année.

Défis futurs

Voilà donc ce qu'une seule organisation peut faire, mais ce n'est qu'une goutte d'eau dans la mer. La SEWA croit qu'il faut rendre la sécurité sociale universelle. Notre Association a mené une campagne active en faveur de l'élaboration d'une loi sur la sécurité sociale pour les travailleurs informels, et cette loi a récemment été adoptée. Toutefois, les travailleurs ne peuvent dépendre totalement de l'Etat – ils doivent aussi apporter leur contribution, et les employeurs et l'industrie ne doivent pas être exonérés de toute responsabilité: ils doivent aussi participer. L'Inde est très étendue, les villages sont très dispersés, par conséquent ce genre de programme doit être mis en œuvre par diverses organisations, y compris les organisations de travailleurs.

Un certain nombre de défis demeurent : en premier lieu, les travailleurs doivent s'approprier et gérer la

sécurité sociale, et les organisations doivent collaborer avec les pouvoirs publics pour fournir cette prestation. Deuxièmement, dans tout système il est très important de maintenir la qualité des services, car pour les personnes pauvres, celle-ci est souvent une question de vie ou de mort, et elles sont prêtes à payer pour un service de qualité. Cependant, pour promouvoir la sécurité sociale, il est urgent de renforcer les capacités des personnes pauvres et des travailleurs. Enfin,

un bon cadre d'intervention publique est nécessaire, un cadre dans lequel les petits comme les grands efforts sont reconnus et encouragés, ainsi que les organisations de travailleurs. Les sociétés et la grande industrie privées sont très soutenues, mais ce n'est pas toujours le cas des coopératives et des petites organisations populaires. Enfin, il faudrait intensifier les efforts visant à assurer la prestation d'une sécurité sociale universelle. ■



**DÉBAT : RÉDUIRE LES RISQUES
ET LES VULNÉRABILITÉS**

6

Vue d'ensemble et débat

Le débat a porté sur les mécanismes de lutte contre la discrimination, l'exploitation, les sévices et la violence au travail. Les intervenantes à cette session étaient Mme Patten, membre du Comité des Nations Unies contre la discrimination à l'égard des femmes, Mme Masudi, Présidente de la Commission sénatoriale socioculturelle (République démocratique du Congo), et Mme Semidei, experte parlementaire, spécialiste de l'égalité des hommes et des femmes (Paraguay). La présentation Mme Patten a porté sur la manière dont on peut utiliser la CEDAW pour lutter contre la discrimination visant les femmes au travail. Mmes Masudi et Semidei ont parlé de la discrimination et de la violence contre les femmes en République démocratique du Congo et au Paraguay, respectivement.

La discrimination sexuelle est strictement réprimée par le droit des traités et le droit coutumier international. Le **principe de non-discrimination** est fondamental et il est consacré dans toutes les conventions des droits de l'homme depuis la Déclaration universelle des droits de l'homme. En outre, il est au cœur de la CEDAW, qui définit des normes internationales pour l'élimination de la discrimination contre les femmes. Les Etats parties à la Convention ont l'obligation d'éliminer la discrimination dans les sphères politique, économique, social et culturel, de prévenir toute pratique discriminatoire dans les secteurs public et privé, et de proposer des recours aux personnes victimes de discrimination. En vertu de l'article 11 de la Convention, les Etats parties sont liés par une obligation négative, à savoir celle de ne pas discriminer, et par une obligation positive, à savoir veiller à ce que les droits des femmes soient protégés, y compris par l'adoption de mesures temporaires spéciales.

Mme Patten a indiqué que, en théorie, la CEDAW allait beaucoup plus loin que d'autres types de cadres juridiques dans la mesure où elle prévoit une égalité

de fait et de droit. En outre, la définition que donne la CEDAW de la discrimination est large puisqu'elle définit des formes directes et indirectes de discrimination non seulement fondées sur le sexe mais aussi d'autres éléments comme l'âge, la classe sociale, la race, l'état civil et la famille. Le principal mécanisme d'application de la Convention, hormis son Protocole facultatif, est la procédure qui oblige les Etats parties à soumettre des rapports périodiques sur les mesures législatives, judiciaires, administratives et autres qu'ils ont adoptées pour donner effet aux dispositions de la Convention. Mme Patten a ajouté que l'implication des organisations non gouvernementales était essentielle en la matière car elle permettait de recueillir des données propres aux différents pays.

Malgré les progrès considérables accomplis par le Comité, il existe encore de grandes inégalités en matière d'emploi. L'un des objectifs de la Convention est de combattre les plus persistantes de ces inégalités, celles qui empêchent les femmes d'avoir un accès au marché du travail sur un pied d'égalité avec les hommes et qui créent des écarts considérables entre hommes et femmes en termes d'heures de travail, de rémunération et de retraite. Parmi les raisons de la persistance de la discrimination, le Comité a cité l'existence d'un **plafond de verre**, qui empêche les femmes d'atteindre des niveaux correspondants à leurs capacités. En outre, la discrimination repose en grande partie sur des stéréotypes et des perceptions erronées. Le Comité regrette que l'on n'ait pas recueilli suffisamment de données ventilées par sexe sur la situation des femmes dans le secteur informel.

Les pactes internationaux des droits de l'homme énoncent des principes directeurs en matière d'égalité mais, comme Mme Masudi l'a souligné en référence à la République démocratique du Congo, les femmes sont encore victimes de plusieurs formes de violence qui découlent de **pratiques et croyances traditionnelles**

et qui se sont pérennisées dans les sphères du pouvoir, de la police et de l'armée. La victimisation et le harcèlement sexuel des femmes en République démocratique du Congo ont atteint des niveaux si élevés qu'il n'existe aucune possibilité pour les femmes de se doter des compétences polyvalentes pour pouvoir intégrer le marché du travail. En droit interne, la violence sexuelle est réprimée par le Code pénal, mais les « atteintes morales » ne sont pas encore reconnues. Mme Masudi a expliqué que les pouvoirs publics s'efforçaient de combattre la discrimination et la violence en prônant une plus large pénalisation. L'absence de transparence en République démocratique du Congo est telle que le plus grand défi n'est pas d'adopter des lois mais d'en contrôler la mise en œuvre. La résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sera très bénéfique pour les femmes, une fois que le principe d'égalité aura été inscrit dans la Constitution du pays.

Selon Mme Semidei, au Paraguay, la réalisation de l'égalité des sexes est élément crucial du **développement durable**. Le plus grand défi auquel les femmes font face au Paraguay est le taux élevé de mortalité maternelle, qui reflète la pauvreté et l'exclusion prévalant dans le pays. Soixante-cinq pour cent des femmes ayant un emploi travaillent dans le secteur informel, et une écrasante majorité d'entre elles ne sont pas rémunérées. Les migrations sont un problème grave au Paraguay qui a été exacerbé par des niveaux croissants de pauvreté et la pénurie d'emplois.

« Il faut faire davantage pour donner aux femmes accès aux services de base, notamment les soins de santé, ainsi que l'égalité d'accès au marché du travail. »

Pour essayer d'améliorer la situation des femmes au Paraguay, il ne suffit pas d'adopter une nouvelle législation. Les pouvoirs publics doivent assumer la responsabilité de leurs actes et veiller à ce que les lois soient effectivement appliquées. Il faut faire davantage pour donner aux femmes **accès aux services de base**, notamment les soins de santé, ainsi que l'égalité d'accès au marché du travail. De nouvelles politiques économiques doivent être conçues pour lutter contre la pauvreté et réguler le secteur informel. Afin de surmonter réellement les inégalités, le Paraguay devra

mettre un place un système politique fondé sur la justice sociale et le respect des droits de l'homme. La discussion et le dialogue doivent être encouragés car ils constituent des méthodes utiles pour identifier les domaines prioritaires et définir les solutions possibles.

Débat plénier

Dans la discussion en séance plénière, il a été convenu que les lois en elles-mêmes étaient insuffisantes pour prévenir la discrimination ou pour lutter contre la violence envers les femmes. Toute loi doit être accompagnée de politiques qui en assurent la **mise en œuvre**. Plusieurs participants ont proposé que l'on intègre les considérations d'égalité entre les sexes dans les processus budgétaires en vue d'accroître les dépenses sociales de manière à améliorer les conditions d'existence des hommes et des femmes.

La nécessité d'une **approche coopérative** pour traiter les multiples facettes de la discrimination a été de nouveau soulignée. Tous les services de l'Etat doivent travailler ensemble, et en coopération avec la société civile, pour s'attaquer aux racines de la discrimination et faire en sorte que le vécu des hommes et celui des femmes soient également représentés. Cela serait particulièrement utile dans les pays d'Amérique latine, comme le Mexique où les valeurs traditionnelles machistes sont peu affectées par les politiques nationales. Cela permettrait également d'aider les pays, tels que la République démocratique du Congo, qui sont plongés dans un conflit, ou qui viennent d'en sortir. Mme Masudi a dit que, faute de démocratie, les parlementaires devaient impérativement se rappeler qui ils sont censés représenter. Mme Masudi a demandé que la législation nationale soit mise en conformité avec les engagements pris au titre des traités internationaux, en particulier ceux qui ont trait à la lutte contre la violence envers les femmes.

A ce propos, Mme Patten a dit que le **Protocole facultatif de la CEDAW** est un instrument précieux dans la lutte contre la discrimination et la violence visant les femmes, et elle a recommandé aux parlementaires d'encourager leurs gouvernements à ratifier le Protocole. Elle a rappelé aux parlementaires le rôle crucial qu'ils jouent dans la procédure d'établissement de rapports prévus par la CEDAW. Les parlementaires doivent non seulement veiller à ce que les rap-

ports soient soumis dans les délais prescrits mais aussi participer à l'établissement des rapports et superviser la mise en œuvre des observations qui en découlent. Étant donné que la Convention a pour but d'assurer une égalité réelle et non pas seulement juridique, les parlementaires doivent plaider pour le retrait des réserves émises par leurs gouvernements respectifs au moment de la ratification.

Les participants ont souligné la rapidité avec laquelle la **technologie** progresse et on insiste sur les manières dont cette évolution affecte le secteur indus-

triel. Les femmes ont été traditionnellement marginalisées dans les domaines de la science et de la technologie, et il faudrait faire davantage pour former les femmes dans ces domaines afin de leur permettre de suivre les évolutions de ces disciplines. On a souligné le rôle de **l'éducation** en général. L'éducation est la meilleure façon de doter les jeunes générations des connaissances et des compétences nécessaires pour affronter les défis de l'avenir. On a en outre proposé que les enfants reçoivent très tôt un enseignement aux droits de l'homme. ■

Utiliser la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) pour s'attaquer à la discrimination envers les femmes dans le travail

Mme Pramila Patten

Membre du Comité des Nations Unies contre la discrimination à l'égard des femmes

Introduction

Le marché du travail est un domaine important pour promouvoir l'égalité entre les sexes et, généralement, améliorer la condition des femmes. L'émancipation économique des femmes par l'emploi est cruciale pour instaurer l'égalité entre les sexes.

Un des droits fondamentaux des femmes est de ne pas subir de discrimination dans le travail et sur leur lieu de travail. Ce droit est consacré par le droit international. Les conventions des Nations Unies, à commencer par la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels – que l'on regroupe sous le nom de Déclaration des internationale des droits de l'homme - ainsi que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et les Conventions de l'OIT, notamment la Convention N° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), ont en commun d'interdire de manière générale les distinctions fondées sur le sexe, entre autres motifs.

La CEDAW établit des normes internationales pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes. Les Etats parties à la CEDAW sont juridiquement contraints d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans les domaines politique, économique, social et culturel pour prévenir les pratiques discriminatoires dans les secteurs public et privé, et d'offrir des recours efficaces aux femmes qui ont souffert d'abus.

L'article 11 de la CEDAW traite précisément des femmes dans le domaine de l'emploi. Au titre de l'article 11 paragraphe 1 de la CEDAW, les Etats parties sont juridiquement tenus de prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination envers les femmes dans le domaine de l'emploi, afin

d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :

- a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;
- b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;
- c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris le perfectionnement professionnel et la formation permanente;
- d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur ainsi qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;
- e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;
- f) Le droit à la protection de la santé et de la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.

L'article 11, paragraphe 2, dispose que pour prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre les mesures appropriées ayant pour objet :

- a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;

- b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;
- c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les responsabilités familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;
- d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

Malheureusement, la situation réelle des femmes sur le marché du travail contraste nettement avec les belles paroles de la CEDAW et d'autres normes internationales. Les femmes continuent à être l'objet de discriminations de par le monde.

Les femmes ne bénéficient pas d'un accès égal au marché du travail. Dans la plupart des pays, le taux de participation des femmes à l'activité économique est plus faible et leur taux de chômage est plus élevé que celui des hommes. Même dans les pays où la proportion de femmes économiquement actives s'est accrue, les différences restent importantes en termes d'heures de travail, de rémunération, de secteurs et de retraites.

Bien plus de femmes que d'hommes occupent des emplois à temps partiel et de nombreuses femmes sont trop qualifiées pour l'emploi qu'elles occupent. Les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes pour le même travail ou pour un travail d'égale valeur, et leurs diplômes ne constituent souvent pas une garantie. Bien que les femmes disposant de qualifications d'un niveau élevé soient aujourd'hui plus nombreuses, la plupart des femmes font des choix professionnels traditionnels, et par conséquent le marché de l'emploi reste marqué par une ségrégation en fonction du sexe.

Les discriminations dont les femmes sont l'objet reposent principalement sur des stéréotypes et des hypothèses erronées concernant leur rôle et leurs capacités. À cause de ces stéréotypes, les femmes se voient souvent proposer des emplois précaires et mal rémunérés, qui n'offrent aucune possibilité de promotion, qui ne sont pas satisfaisants et ne leur permettent pas de développer pleinement leurs compétences. Enfin, bien trop souvent les responsabilités familiales comme

les tâches ménagères, la garde d'enfants et le fait de s'occuper de parents âgés ne sont pas partagées à égalité entre les femmes et les hommes, ce qui crée des obstacles supplémentaires à l'entrée des femmes sur le marché du travail, à leur activité et à leur carrière.

L'obligation de faire rapport au titre de la CEDAW

Si les belles paroles de l'Article 11 de la CEDAW contrastent nettement avec la réalité quotidienne de millions de femmes actives, la CEDAW et son Protocole facultatif n'en demeurent pas moins des outils essentiels pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi.

L'article 18 de la CEDAW crée une obligation pour les Etats parties à la Convention (au nombre de 185 en décembre 2007), au titre de laquelle ceux-ci s'engagent à présenter, pour examen par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, un rapport sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autre qu'ils ont adoptées pour donner effet aux dispositions de la Convention. Les rapports doivent être soumis dans l'année suivant l'entrée en vigueur de la Convention, puis tous les quatre ans.

Le Comité examine les rapports de l'Etat partie et engage un dialogue constructif avec ses représentants, à l'issue duquel il remet des observations finales dans lesquelles il souligne les principaux domaines critiques et émet des recommandations aux Etats parties.

L'article 28 de la Convention permet aux Etats de ratifier ou d'adhérer à la Convention sous certaines réserves. Les Etats parties peuvent retirer ces réserves et le Comité – lorsqu'il examine leurs rapports, au cours du dialogue constructif avec les Etats parties, et dans ses observations finales – les y incite vivement. Si la CEDAW fait l'objet de nombreuses réserves, peu d'Etats parties ont émis des réserves concernant l'article 11 (voir l'Irlande, Malte, la Micronésie, le Royaume-Uni et Singapour).

La portée de la CEDAW

La CEDAW, adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies, constitue l'instrument juridique relatif aux droits des femmes le plus complet. Elle est fréquemment décrite comme la Déclaration inter-

nationale des droits de la femme. Les dispositions de la CEDAW englobent toutes les dimensions de la vie des femmes et s'inspirent des principes d'égalité, de non-discrimination et d'obligation des pouvoirs publics.

La CEDAW traite de la discrimination directe et indirecte, qu'elle soit intentionnelle ou pas. L'article 1 définit la discrimination à l'égard des femmes comme : « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales, dans les domaines politique, économique, social culturel et civil et dans tout autre domaine. »

L'article 2 oblige les Etats parties à condamner la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, et à poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes. L'article 2 présente les mesures que les Etats parties doivent prendre à cette fin. Ces mesures sont notamment les suivantes :

- Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes (le Comité recommande vivement aux Etats parties d'adopter la définition de la discrimination contenue dans l'article 1);
- Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées, y compris des sanctions interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;
- Instaurer une protection juridictionnelle contre tout acte discriminatoire par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques;
- S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;
- Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;
- Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes.

L'article 3 demande aux Etats parties de prendre dans tous les domaines les mesures appropriées pour assurer le plein épanouissement et le progrès des femmes. L'article 4 prévoit que l'adoption de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes, y compris par le biais de mesures d'action positive et de quotas, n'est pas considérée comme un acte de discrimination.

L'objectif général de la Convention est d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et pas seulement la discrimination fondée sur le sexe, en vue d'instaurer une égalité de droit et de fait entre les hommes et les femmes dans la jouissance de leurs droits de l'homme et de leurs libertés fondamentales. La Convention va au-delà de la notion de discrimination sur laquelle se fondent un grand nombre d'instruments et de normes juridiques aux échelons national et international. Alors que ces instruments et ces normes interdisent la discrimination fondée sur le sexe et protègent les hommes comme les femmes des traitements découlant de distinctions arbitraires, injustes et/ou injustifiables, la Convention se concentre sur la discrimination à l'égard des femmes, en insistant sur le fait que les femmes ont souffert et continuent à souffrir de diverses formes de discrimination du simple fait qu'elles sont nées femmes.

La Convention est un instrument dynamique, et depuis son adoption, le Comité a eu une approche très progressive de son interprétation.

De l'avis du Comité, les mesures temporaires spéciales (communément appelées mesures d'action positive ou discrimination positive) sont une stratégie nécessaire pour atteindre l'égalité de résultats dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de la politique, entre autre, et ne constituent pas une discrimination envers les hommes. L'objectif de la recommandation générale No 25 relative aux mesures temporaires spéciales a pour objet de préciser la nature et la signification de l'article 4, paragraphe 1, afin de faciliter et garantir son utilisation pleine et entière par les Etats parties. Le Comité souligne que l'obligation des Etats parties est plus qu'une obligation purement formelle de traiter les hommes et les femmes à égalité, et qu'une approche juridique ou programmatique purement formelle ne suffit à garantir l'égalité de fait des femmes avec les hommes. La Convention exige que les femmes soient placées dans les mêmes conditions que les hommes et qu'un environnement propice les aide à

atteindre l'égalité de résultats. Il n'est pas suffisant de garantir aux femmes un traitement identique à celui des hommes. Dans certaines circonstances, il est indispensable de ne pas traiter les femmes comme les hommes pour tenir compte de ces différences. La poursuite de l'objectif de l'égalité réelle exige aussi une stratégie permettant de remédier de façon efficace à la sous-représentation des femmes et à la redistribution des ressources et du pouvoir entre hommes et femmes. L'égalité de résultats est le corollaire logique de l'égalité de fait ou réelle.

En premier lieu, les Etats parties ont l'obligation de veiller à ce qu'aucune discrimination directe ou indirecte ne frappe les femmes dans leur législation et à ce qu'elles en soient protégées, que cette discrimination soit le fait des autorités publiques, du pouvoir judiciaire, d'organisations, d'entreprises ou de personnes privées, dans la sphère publique comme privée. En deuxième lieu, les Etats parties ont l'obligation d'améliorer la situation de fait des femmes par le biais de politiques et de programmes concrets et efficaces. En troisième lieu, obligation est faite aux Etats parties de prendre en considération les rapports existant entre les sexes, ainsi que la persistance de stéréotypes fondés sur le sexe ayant des retombées sur les femmes, non seulement par le truchement d'actes personnels commis par des particuliers, mais aussi de la loi, des structures juridiques et sociales, ainsi que des institutions.

Observations finales du Comité de la CEDAW

Dans ses observations finales, après avoir examiné la manière dont les Etats parties se sont acquittés de leurs obligations au titre de l'article 11, le Comité exprime régulièrement sa préoccupation concernant le niveau de chômage des femmes, qui reste élevé, et le fait que leur taux de chômage est plus important que celui des hommes. Bien que la plupart des pays garantissent l'égalité des sexes dans leur constitution et que d'autres lois nationales interdisent la discrimination à l'égard des femmes, le Comité note avec préoccupation qu'elles restent désavantagées sur le marché du travail.

Le Comité s'est dit extrêmement préoccupé par la situation des jeunes femmes grecques diplômées d'université, qui constituent la majorité des chômeurs (rapport unique de la Grèce, valant quatrième et cinquième rapports périodiques, juin 2002). De même, le Comité note la contradiction apparente entre le

haut niveau d'éducation des femmes en Islande, et l'inégalité sur le marché du travail dans ce pays (rapport unique de l'Islande, valant quatrième et cinquième rapports périodiques, janvier 2002). Il a également exprimé sa préoccupation au sujet du fort taux de chômage des femmes en Turquie, où leur participation à l'activité économique est très faible, surtout dans les zones urbaines. En Turquie, les femmes restent concentrées dans l'agriculture, travaillant en tant qu'aide familiale ou sans être déclarées. Elles touchent des salaires bas ou ne sont pas rémunérées, et ne bénéficient pas de prestations de sécurité sociale (rapport unique de la Turquie, valant quatrième et cinquième rapports périodiques, janvier 2005).

Les femmes sont gravement sous-représentées dans le marché du travail en général, et en particulier dans les postes à responsabilité et les postes de prise de décision. Le Comité note régulièrement que les femmes sont faiblement représentées dans les positions dirigeantes et au conseil d'administration des entreprises publiques et privées. Le Comité se préoccupe aussi de la forte ségrégation professionnelle, à la fois verticale et horizontale, et du fait que les femmes restent concentrées dans les professions faiblement rémunérées sur le marché du travail.

Les autres sujets de préoccupation du Comité sont les suivants :

- La persistance de la discrimination à l'embauche;
- La concentration des femmes dans les emplois à temps partiel et temporaires, principalement dans des emplois peu qualifiés qui offrent moins de perspectives de promotion;
- L'écart de salaires persistant entre les hommes et les femmes malgré le haut niveau de qualification des femmes, ces différences indiquant la persistance d'une discrimination indirecte à l'égard des femmes sur le marché du travail;
- Les difficultés à concilier vie personnelle et familiale avec les responsabilités personnelles et publiques, auxquelles les femmes sont davantage confrontées;
- Le nombre croissant de femmes dans le secteur traditionnel; et
- La fréquence du harcèlement sexuel au travail.

La discrimination directe et indirecte dans l'emploi

Parce que la CEDAW porte sur la discrimination directe et indirecte, le Comité traite souvent la dis-

crimination indirecte sur le marché du travail. La discrimination fondée sur le sexe dans le travail s'exprime souvent par des moyens moins visibles. Les lois, règlements, politiques et pratiques qui paraissent neutres à première vue peuvent avoir un effet discriminatoire.

Le Comité s'est dit préoccupé par la discrimination directe et indirecte envers les femmes sur le marché du travail, car les femmes gagnent considérablement moins que les hommes dans le secteur public comme dans le secteur privé (rapport unique de la Turquie, valant quatrième et cinquième rapports périodiques, janvier 2005).

Dans le cas de l'Allemagne, le Comité s'inquiète de la persistance des écarts de salaires entre les femmes et les hommes bien que les femmes soient très qualifiées, ainsi que le décalage entre leurs qualifications et leur situation professionnelle. Le Comité a établi que ces différences révèlent la persistance d'une discrimination indirecte à l'égard des femmes sur le marché du travail (cinquième rapport périodique de l'Allemagne, janvier 2004). Le Comité recommande souvent que les Etats parties inscrivent pleinement dans leur législation – notamment sociale – la définition de la discrimination contenue dans l'article 1 de la Convention, notamment l'interdiction de la discrimination indirecte.

La CEDAW et la persistance de stéréotypes liés au genre

Les stéréotypes liés au genre sont au cœur d'un grand nombre de nos perceptions du lieu de travail et de ceux qui opèrent en son sein. Les stéréotypes descriptifs peuvent contribuer à la discrimination indirecte : parce qu'ils s'attendent à ce que les femmes ne soient pas compétentes, les membres d'une organisation peuvent être conduits à ostraciser socialement les femmes, et les empêcher ainsi de devenir des acteurs essentiels de leurs organisations. La contribution des femmes peut souvent être considérée comme moins valable. Elles sont plus susceptibles d'être négligées dans les discussions et lorsqu'on recherche des points de vue dans les décisions importantes. On crée ainsi un système qui prive les femmes de la possibilité d'exercer une influence.

Les employeurs justifient leur préférence pour les candidats masculins par des hypothèses stéréotypées sur les capacités physiques et intellectuelles

des femmes et leurs responsabilités familiales. Par conséquent, les femmes sont de plus en plus incitées à occuper des emplois peu rémunérés du secteur des services ou du secteur public ou à rechercher des emplois, notamment secondaires, dans le secteur traditionnel non réglementé.

Le nombre considérable de femmes travaillant dans le secteur informel ou à temps partiel est très lié à la culture et aux normes patriarcales qui relèguent les femmes à un statut secondaire dans la famille et la société. Les valeurs patriarcales reprises au niveau du ménage – par exemple quand les femmes sont maintenues à des niveaux d'éducation, de compétences et de formation inférieurs par des décisions prises au sein du ménage – se reflètent dans les relations du travail. De même, les perceptions patriarcales ou les rôles attribués à chaque sexe se reflètent aussi dans les occupations économiques des femmes. L'emploi à temps partiel ou temporaire est principalement occupé par des femmes. L'insuffisance des services de garde d'enfants immobilise aussi les femmes à leur domicile. Les corvées domestiques et l'aide familiale sont des activités non rémunérées et dévalorisées. Les femmes qui travaillent restent donc dans une position défavorable sur le marché du travail, car les idéologies patriarcales influencent leurs perceptions.

L'article 11 de la Convention, qui concerne la discrimination dans le domaine de l'emploi, doit être mis en regard avec les articles 2 et 5 de la CEDAW. L'article 2, alinéa f, oblige les Etats parties à prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes. L'article 5, alinéa a) oblige les Etats parties à prendre toutes les mesures appropriées pour s'attaquer aux normes sociétales sur lesquelles reposent de nombreuses pratiques discriminatoires en « modifi[ant] les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des... pratiques... qui sont fondé[s] sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes ».

Le Comité traite souvent des stéréotypes. Lorsqu'il a examiné le troisième rapport périodique du Luxembourg, il a jugé préoccupantes les attitudes qui tendent à décrire les hommes comme chefs et soutiens de famille et les femmes essentiellement comme mères et femmes au foyer (troisième rapport périodique du

Luxembourg, janvier 2000). De même, il a recommandé que les Pays-Bas prennent des mesures visant à éliminer les stéréotypes liés aux domaines traditionnels de l'emploi et de l'éducation des femmes (deuxième et troisième rapports périodiques des Pays-Bas, juillet 2001).

Formes multiples de discrimination

La Convention traite toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Dans la recommandation générale No 25, le Comité établit que certaines femmes, outre la discrimination à laquelle elles sont soumises en tant que telles, peuvent être confrontées à divers types de discrimination fondée sur d'autres caractéristiques telles que la race, l'ethnie, la religion, le handicap, l'âge, la classe, la caste ou d'autres considérations. Cette discrimination frappe surtout certains groupes de femmes, ou, parfois, des hommes aussi, mais de manière ou à des degrés différents. Le Comité souligne que les Etats parties doivent envisager de prendre des mesures temporaires spéciales pour éliminer ce type de discrimination et la combinaison d'effets préjudiciables qu'elle engendre.

À plusieurs reprises, dans ses observations finales, le Comité a abordé le thème de la discrimination double et la combinaison d'effets préjudiciables qu'elle engendre, auxquelles sont confrontés certains groupes de femmes vulnérables comme les femmes handicapées ou âgées, ou les femmes appartenant à des minorités.

Discrimination à l'embauche

Lors de son dialogue constructif avec les Etats parties, le Comité insiste souvent sur le fait que les mesures qu'ils prennent pour résoudre un problème particulier sont peu méthodiques et révèlent l'absence d'une politique claire et coordonnée pour assurer l'égalité des chances à toutes les étapes de l'embauche.

Le Comité exprime régulièrement sa préoccupation au sujet de la discrimination à l'égard des femmes au moment de l'embauche, qui reste répandue, et du fait qu'un grand nombre de gouvernements ne prennent pas de mesures adaptées pour empêcher les employeurs de se livrer à ces pratiques ou d'offrir un recours aux femmes qui ont subi des violations de leurs droits. Cette discrimination limite l'accès des femmes aux emplois, notamment les mieux payés et les plus prestigieux. Les employeurs du secteur public

comme du secteur privé continuent souvent à préciser le genre lorsqu'ils publient des vacances de poste et d'utiliser les informations obtenues lors des entretiens concernant les circonstances familiales pour refuser d'embaucher de femmes.

Une autre pratique répandue parmi les employeurs et qui empêche les femmes de jouir de l'égalité des chances sur le marché du travail est fondée sur le statut matrimonial et les circonstances familiales. Cette pratique, qui est plus répandue dans le secteur privé, est souvent le résultat d'un manque de contrôle et d'une mauvaise réglementation des entreprises privées par les autorités publiques chargées d'assurer l'égalité des chances dans l'emploi. Les employeurs du secteur privé négligent fréquemment d'octroyer aux femmes certaines prestations, notamment les congés de maternité et les allocations familiales, ce qui pénalise les femmes de manière disproportionnée.

Les pratiques auxquelles se livrent certains employeurs, consistant à exercer une discrimination à l'embauche et à ne pas octroyer certaines prestations aux employées, associées au manque d'empressement des pouvoirs publics lorsqu'il s'agit d'offrir un recours face à ces violations, rendent les femmes extrêmement vulnérables dans les entreprises privées.

Le Comité recommande vivement l'adoption de mesures temporaires spéciales, qu'elle considère comme un des moyens pour les femmes d'atteindre l'égalité de fait ou réelle. Dans ses observations finales sur la situation des femmes sur le marché du travail, l'une des recommandations essentielles du Comité est l'adoption de mesures temporaires spéciales. Cela s'explique par le fait que le Comité considère que la condition féminine ne pourra s'améliorer tant que les causes fondamentales de la discrimination et de l'inégalité de traitement ne seront pas éliminées. Il faut envisager la vie des femmes et des hommes dans leur contexte et adopter des mesures susceptibles de favoriser une réelle transformation des perspectives d'avenir, des institutions et des systèmes pour que les femmes puissent se libérer des paradigmes masculins du pouvoir et des modes de vie historiquement déterminés. Dans sa recommandation générale No 25, le Comité recommande précisément l'application de mesures temporaires spéciales dans le domaine de l'emploi. Il considère l'adoption de mesures temporaires spéciales comme une stratégie nécessaire pour surmonter la sous-représentation des femmes dans certains domaines comme l'éducation, l'emploi et la politique, et redistribuer les ressources et le pouvoir pour surmonter la discrimination passée ou présente.

Écarts de salaires

La persistance des écarts de salaires est source de préoccupations dans nombre de pays. Pour expliquer ce problème, on invoque le fait que les femmes sont moins diplômées, que leurs carrières sont irrégulières, que leur vie professionnelle est moins longue (en calculant les congés de maternité et le travail à temps partiel), et qu'elles ne font pas autant carrière. En réalité, d'autres facteurs contribuent également aux inégalités de salaires, comme la ségrégation professionnelle, la partialité des structures de rémunération et des systèmes de classification professionnelle et le fait que les négociations collectives soient décentralisées ou insuffisantes.

Le Comité exprime régulièrement sa préoccupation au sujet des écarts de salaires et a émis plusieurs recommandations concrètes. Dans le cas de la Suisse, le Comité était préoccupé par le fait que malgré les dispositions constitutionnelles sur le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, ainsi que la loi sur l'égalité, les femmes restent désavantagées sur le marché du travail. Le Comité était particulièrement préoccupé par les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et par certains des critères utilisés pour les justifier, notamment des considérations d'ordre social comme les responsabilités familiales. Le Comité a recommandé de mettre au point des systèmes d'évaluation professionnelle à critères sexuellement neutres, en vue de combler l'écart salarial entre femmes et hommes (rapport unique de la Suisse, valant rapport initial et deuxième rapport, janvier 2003).

Dans le cas de l'Autriche, le Comité a exprimé sa préoccupation au sujet du fait que les femmes restent cantonnées dans les emplois mal rémunérés, et a recommandé de prendre des mesures pour diminuer les écarts de salaire entre les emplois principalement occupés par des femmes et ceux principalement occupés par des hommes, en particulier dans le secteur privé (rapport unique de l'Autriche, valant troisième et quatrième rapports périodiques, et cinquième rapport périodique, juin 2000).

Dans le cas du Danemark, tout en notant et en se félicitant de la création d'un réseau pour l'égalité des salaires regroupant des entreprises désireuses d'échanger des informations sur les causes de la répartition des tâches fondée sur le sexe, les différences en matière de rémunération et les méthodes permettant de garantir l'égalité des salaires, et bien que la proportion de femmes actives soit très élevée (75 pour cent) et que le taux de chômage des femmes soit

faible (5,6 pour cent), le Comité a constaté avec préoccupation que les écarts de rémunération entre hommes et femmes persistent. Le Comité demande instamment à l'État partie d'élaborer des stratégies et d'adopter des mesures préventives en vue d'éliminer au plus vite les inégalités de salaire entre hommes et femmes, et notamment d'évaluer les emplois, de collecter des données, de réaliser des études plus poussées sur les causes sous-jacentes des écarts de rémunération et d'accroître l'aide apportée aux partenaires sociaux en matière de négociations salariales collectives, notamment pour déterminer la structure des salaires dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, afin de s'attaquer au problème de la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail (rapport unique, valant quatrième et cinquième rapports périodiques, Danemark, juin 2002).

Le « plafond de verre »

Si, dans l'ensemble, la part des femmes dans les positions dirigeantes continue d'augmenter, le rythme des progrès reste lent et irrégulier, car les femmes sont confrontées à des préjugés d'attitude au travail. Malgré la progression lente mais constante de la proportion de femmes hautement qualifiées dans le travail, la nature des carrières des femmes continue à les empêcher de progresser dans leur hiérarchie organisationnelle. Souvent, lorsqu'elles sont recrutées, les femmes qualifiées sont placées dans des emplois moins valorisés en termes de compétences requises et de rémunération, et se retrouvent dans ce que l'on considère comme des emplois « non stratégiques » plutôt que dans des postes de direction menant à des positions plus élevées.

Le Comité a également exprimé son inquiétude au sujet des graves discriminations auxquelles sont confrontées les femmes sur le marché du travail, notamment leur sous-représentation aux postes élevés, et a recommandé que l'État partie veille à l'égalité des chances des hommes et des femmes sur le marché du travail, y compris en adoptant des mesures temporaires spéciales (rapport unique de l'Italie, valant quatrième et cinquième rapports périodiques, janvier 2005).

On trouve d'excellents exemples de pays qui se sont attaqués efficacement à ce problème en adoptant des quotas ou des programmes d'action positive pour lutter contre les préjugés spécifiques à l'égard

des femmes occupant des positions dirigeantes. La Norvège en est un. L'article 21 de la loi sur l'égalité des sexes y prévoit que chaque sexe constitue au moins 40 pour cent des membres nommés ou élus par les autorités publiques aux conseils, comités, commissions publiques et conseils d'administration.

Une autre initiative digne d'éloges notée par le Comité a été prise par l'Allemagne qui, pour promouvoir l'égalité des chances de fait sur le marché du travail a conclu un accord visant à promouvoir l'égalité des chances des hommes et des femmes dans l'industrie privée (cinquième rapport périodique de l'Allemagne, janvier 2004).

Travail à temps partiel

L'emploi à temps partiel et temporaire est plus répandu parmi les femmes que parmi les hommes, et surtout dans les secteurs principalement occupés par des femmes. Que l'emploi à temps partiel soit volontaire ou pas, il influe sur les salaires, l'épanouissement et les perspectives de carrière, et sur les niveaux d'indemnité du système d'assurance sociale, notamment les congés maladie et les congés parentaux, l'assurance chômage et les retraites.

À cause de divers stéréotypes, l'emploi à temps partiel est principalement associé aux femmes, et rarement aux politiques tendant à permettre aux femmes de concilier vie familiale et travail. Le travail à temps partiel présente de nombreux inconvénients pour les femmes concernées en termes de rémunération, de prestations et de droits de retraite, qui restent modestes quand les femmes choisissent de travailler à temps partiel.

Le Comité s'est souvent dit préoccupé par le fait que les femmes restent surreprésentées dans les emplois à temps partiel et temporaires (rapport unique de Malte, valant deuxième et troisième périodiques, juillet 2004; rapport unique de la Belgique, valant troisième et quatrième rapport périodiques, juin 2002; rapport unique de la France, valant troisième et quatrième rapports périodiques, juillet 2003; cinquième rapport périodique de l'Espagne, juillet 2004). Il recommande que ces Etats parties intensifient leurs efforts pour que les femmes soient plus présentes sur le marché du travail, et qu'elles aient accès aux emplois à temps plein et permanents si elles le souhaitent. Parmi les autres recommandations figurent les suivantes :

- S'attaquer aux conséquences du travail à temps partiel des femmes, notamment en ce qui concerne leurs prestations de retraites;
- Etendre l'ensemble des prestations de sécurité sociale aux personnes travaillant à temps partiel, dont la majorité sont des femmes;
- Donner aux femmes un meilleur accès aux emplois à plein temps.

Certains pays ont de bonnes pratiques en matière d'emploi à temps partiel. C'est le cas de la Norvège, où les personnes travaillant à temps partiel ont le droit statutaire d'augmenter leurs heures de travail avant que les employeurs procèdent à de nouveaux recrutements. Cette pratique constitue un moyen de réduire le sous-emploi. En Suède également, certaines mesures remarquables ont été prises pour remédier à la surreprésentation des femmes dans l'emploi à temps partiel : celles qui travaillent à temps partiel contre leur gré et désirent travailler à plein temps sont déclarées comme étant au chômage une partie du temps. En 2002, une loi a été adoptée pour interdire la discrimination à l'égard des personnes travaillant à temps partiel et des personnes dont l'emploi est limité dans la durée. Au titre de cette loi, il est interdit aux employeurs de traiter de manière moins favorable une personne travaillant à temps partiel ou une personne embauchée pour un contrat à durée déterminée.

Les femmes dans le secteur traditionnel

Dès le milieu des années 1990, le Comité a commencé à aborder régulièrement la question des femmes dans le secteur informel, à exprimer sa préoccupation au sujet de leur précarité et à exiger des statistiques de la part des Etats parties. Il se dit régulièrement préoccupé par la surreprésentation des femmes dans le secteur informel, où le travail reste désorganisé, peu sûr et mal payé et où la protection sociale et les prestations de sécurité sociale sont insuffisantes ou inexistantes.

Le monde actuel est marqué par des inégalités de revenus grandissantes et pour beaucoup, en particulier les femmes, par une insécurité économique de plus en plus importante. S'il est vrai que la mondialisation a créé des emplois et de nouvelles perspectives professionnelles pour les femmes, elle a aussi créé de

nouvelles formes d'emploi informel et précaire. En dehors du secteur moderne, organisé et visible il existe un secteur où les personnes, surtout les femmes, ne parviennent pas à obtenir des emplois convenables, et exercent diverses activités généralement traditionnelles pour subvenir à leurs besoins.

Les forts taux de chômage et la précarité de l'emploi sont parmi les principaux facteurs qui incitent les femmes à chercher des emplois dans le secteur informel de l'économie, et elles le font essentiellement pour survivre, et non par choix. Dans de nombreux pays, les perspectives d'emploi dans le secteur formel sont plus limitées pour les femmes que pour les hommes, et le secteur informel devient leur seul choix.

Dans ses observations finales récentes, le Comité a continué à exprimer régulièrement sa préoccupation au sujet du fait que de nombreux Etats parties ne rendent pas compte de la situation des femmes dans le secteur informel, du manque d'informations suffisantes et de données à jour, et du fait qu'il est difficile de savoir clairement si les femmes parviennent à bénéficier des nouvelles perspectives économiques. Il a demandé à plusieurs Etats parties de fournir des données détaillées sur le marché formel et informel de l'emploi ventilées par sexe, secteur et groupes professionnels (Mali, Togo, et Venezuela à sa 34^{ème} session; Malawi et Turkménistan à sa 35^{ème} session; Géorgie, Ghana, et Ouzbékistan à sa 36^{ème} session).

Le Comité a récemment constaté avec inquiétude qu'au Ghana, 86 pour cent des femmes qui travaillent sont employées dans le secteur informel de l'économie, et que 4 pour cent seulement sont employées dans le secteur public formel et 6 pour cent dans le secteur privé formel. Il s'est également inquiété du fait qu'il ne semble pas y avoir de mécanisme de suivi et de ce que la législation existante semble ne pas être appliquée. Le Comité a donc demandé instamment à l'Etat partie de donner aux femmes et aux hommes des possibilités égales sur le marché du travail, conformément à l'article 11 de la Convention, et de faire respecter pleinement la loi de 2003 sur le travail par les secteurs public et privé, notamment en instaurant des mécanismes de suivi et d'application efficaces. Il lui a en outre recommandé de prêter une attention particulière à la situation des femmes travaillant dans le secteur informel, qui doivent pouvoir accéder aux services sociaux (rapport unique du Ghana, valant troisième, quatrième et cinquième rapports, août 2006).

Harcèlement sexuel et violence sur le lieu de travail

L'égalité des sexes dans l'emploi peut être gravement compromise quand les femmes sont l'objet de violence liée à leur genre, comme le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le récent rapport du Secrétaire Général, *Une étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes*, mentionne des enquêtes européennes qui révèlent des taux élevés de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, 40 à 50 pour cent des femmes des pays de l'Union européenne signalant avoir subi une forme ou une autre de harcèlement sexuel ou avoir été contraintes à une activité sexuelle sur leur lieu de travail. Des enquêtes restreintes menées dans les pays d'Asie-Pacifique révèlent que 30 à 40 pour cent des travailleuses disent être victimes sous une forme ou une autre de harcèlements – verbaux, physiques ou sexuels.

La violence fondée sur le sexe constitue une forme de discrimination qui entrave considérablement la capacité des femmes à jouir de leurs droits et de leurs libertés sur un pied d'égalité avec les hommes. Ces droits et libertés incluent le droit à des conditions de travail justes et favorables. Dans sa recommandation générale No 19, le Comité encourage les Etats parties à inclure dans leurs rapports des informations sur le harcèlement sexuel et les autres formes de violence ou de contrainte sur le lieu de travail.

Concilier travail et vie familiale

Il est important que des services de garde d'enfant d'un coût abordable, comme les services de garderie, soient disponibles pour que les parents puissent concilier leurs obligations familiales et leur vie professionnelle. Le Comité a souvent évoqué les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes pour concilier leur vie personnelle et familiale et leurs responsabilités professionnelles et publiques. De l'avis du Comité, le taux élevé de femmes travaillant à temps partiel suggère que les femmes continuent d'assumer la part la plus importante des responsabilités familiales. Les recommandations du Comité sont les suivantes :

- Prendre des mesures pour aider les femmes et les hommes à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles, notamment par des initiatives

visant à sensibiliser et éduquer les femmes et les hommes en ce qui concerne le partage des tâches dans la famille, et en veillant à ce que les emplois à temps partiel ne soient pas uniquement occupés par des femmes;

- Adopter des mesures permettant de concilier les responsabilités familiales et professionnelles, notamment en offrant des services de garde d'un coût abordable;
- Promouvoir le partage égal des tâches domestiques et familiales entre les femmes et les hommes;
- Encourager les pères à utiliser davantage leur congé de paternité;
- Suivre l'effet des règlements sur le travail à temps partiel et le congé parental;
- Rendre les services de garde d'enfants plus disponibles et abordables;
- Encourager les hommes, notamment par des initiatives de sensibilisation, à assumer à égalité la garde des enfants.

Le Comité a félicité le Danemark pour la large représentation des femmes sur le marché du travail, et pour les mesures qu'il a prises pour encourager une telle participation en permettant aux femmes comme aux hommes de concilier vie professionnelle et vie de famille grâce à des systèmes de congé de maternité et de congé parental prolongés (sixième rapport périodique du Danemark, août 2006).

Le rôle des parlementaires

L'élimination de la discrimination exige des efforts délibérés, bien définis et conséquents par tous les Etats parties sur une période prolongée.

L'importance et la portée de la CEDAW ne sont pas assorties d'une grande puissance de mise en œuvre. L'écart entre les garanties formelles offertes par la CEDAW et la mesure dans laquelle la jouissance de ces droits est effectivement garantie dans la pratique est souvent considérable. L'application efficace de la CEDAW exige une grande détermination politique de la part des Etats parties à la Convention.

Les parlementaires peuvent jouer un rôle majeur pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes dans le travail et sur le lieu de travail. Les présidents et les membres des commissions parlementaires chargées de l'égalité entre les sexes pourraient prendre une part active au lancement de campagnes de sensibilisation visant à mettre fin aux stéréotypes

et aux préjugés sexistes liés au coût économique de l'embauche et de l'emploi des femmes et à leurs rôles et capacités, leur dévouement et la manière dont elles dirigent sur le lieu de travail. La CEDAW est un instrument important qui peut être utilisé pour légitimer les revendications parlementaires en matière d'égalité des sexes. Voici quelques exemples d'initiatives possibles :

- Déterminer s'il existe une réserve à l'article 11, et dans l'affirmative s'employer à ce qu'elle soit retirée complètement ou partiellement;
- Faire pression en faveur d'une révision des lois et, le cas échéant, de la ratification des Conventions pertinentes de l'OIT, qui non seulement obligent les Etats parties à interdire la discrimination dans leur législation, mais créent une obligation positive de prévenir la discrimination et de promouvoir l'égalité;
- Veiller à ce que les lois, règles et règlements existants soient mieux mis en œuvre et mieux appliqués au niveau national;
- Faire pression pour que soient mis en place des mécanismes de contrôle efficaces au niveau national, telles que des inspections du travail solides;
- Faire pression pour que des objectifs concrets soient fixés au niveau national pour accroître la participation des femmes au marché du travail, réduire leur taux de chômage et l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et prendre des mesures spécifiques pour que ces objectifs soient atteints;
- Encourager l'adoption de mesures temporaires spéciales pour lutter contre les préjugés spécifiques à l'égard des femmes occupant des positions dirigeantes pour que les candidates soient embauchées/promues à compétences égales;
- Appuyer les campagnes à tous les niveaux contre les stéréotypes sexistes existant dans la société (répartition traditionnelle des rôles dans la société, la famille et sur le lieu de travail) et promouvoir une meilleure division des responsabilités domestiques, de la prise en charge des personnes dépendantes et de la garde des enfants entre les femmes et les hommes;
- Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et privée pour les hommes et les femmes et investir dans les services de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées.

Conclusion

La CEDAW est un instrument dynamique qui s'est révélé suffisamment souple pour s'adapter à l'évolution des circonstances internationales et des attitudes, tout en conservant son esprit et son intégrité. Les politiques sociales et la législation doivent se fixer entre autres objectifs d'instaurer des conditions d'égalité et d'éliminer les obstacles juridiques, institutionnels et culturels qui empêchent la participation des femmes

à l'activité économique et à la prise de décisions. Les parlementaires peuvent et doivent utiliser la CEDAW comme un instrument permettant d'accroître la participation des femmes au marché du travail, et favoriser ainsi leur autonomie. Ils doivent relever le défi consistant à améliorer la vie des femmes afin qu'elles ne soient plus invisibles, non reconnues et exclues de la protection et des prestations prévues par l'article 11 de la CEDAW. ■

Mécanismes de lutte contre la discrimination, l'exploitation, les abus et la violence au travail

Mme Eve Bazaiba Masudi

Sénatrice et Présidente de la Commission des affaires socioculturelles, République démocratique du Congo

Cette présentation se concentre sur la promotion des droits économiques et socioculturels des femmes, notamment leurs droits au travail, en se basant sur l'expérience de la République démocratique du Congo.

Le travail représente la principale source de revenu dont dépendent la subsistance, la survie et la vie. Le droit au travail est l'un des droits fondamentaux, sa jouissance permet d'assurer la dignité et le respect de soi. Ce droit comprend à la fois celui d'occuper un emploi et celui de ne pas en être injustement privé.

Par rapport à la jouissance de ce droit, l'article 3 du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels stipule ce qui suit : « les Etats parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels ».

Sachant que le droit au travail constitue l'un des droits économiques, sociaux et culturels qui visent à protéger l'ensemble des droits dont chacun a besoin pour mener une vie pleine, sûre et saine en toute liberté, les femmes, au même titre que les hommes, ont droit d'en jouir sans discrimination aucune.

C'est pourquoi, l'article 2, alinéa 1 du Code de travail en République démocratique du Congo stipule que le travail est pour chacun un droit et un devoir. L'inaptitude au travail n'est constatée que par le médecin légiste.

Malheureusement, à travers le monde spécialement dans les pays en développement, les femmes sont l'objet de toutes sortes de violence au travail.

Ces violences sont dans certains cas le résultat des us et coutumes ou des dispositions des lois nationales discriminatoires à l'égard des femmes et entrant ipso facto en contradiction avec les normes internationales relatives aux droits humains en général et aux droits spécifiques des femmes en particulier, pourtant ratifiées par les Gouvernements.

Ainsi, du recrutement à la pension, en passant par la signature du contrat de travail et autres avantages sociaux notamment les allocations familiales et l'avancement en grade, les femmes sont l'objet des multiples violations de leurs droits en matière de travail.

1. Les femmes, le droit du travail et la sécurité sociale en République démocratique du Congo

Les femmes congolaises et le droit au travail

La législation congolaise est le brassage des us et coutumes inspirés des cultures africaines et de l'ouverture vers le monde.

En matière du droit des femmes au travail, bien que l'article 7 du Code de travail ait éliminé la discrimination contre les femmes en rendant caduque la présentation préalable de l'autorisation maritale avant de contracter de l'emploi, il n'est pas étonnant de retrouver dans l'exposé de motif du « Code de la famille », l'expression suivante : « Conformément à la mentalité traditionnelle, il est prévu que, pour accomplir un acte juridique, la femme mariée doit être autorisée par son mari »¹. Le Code de la famille en vigueur en République démocratique du Congo est la loi qui régleme le droit civil et judiciaire. Il comprend quatre livres dont :

- Livre I : de la Nationalité;
- Livre II : de la Personne;
- Livre III : de la Famille;
- Livre IV : des Successions et des Libéralités.

L'article 215, Livre de la Personne, titre II traitant de la Capacité, classe la femme mariée parmi les incapables juridiques et stipule ce qui suit :

« Sont incapables aux termes de la loi :

- les mineurs;
- les majeurs aliénés interdits;
- les majeurs faibles d'esprit, prodigues, affaiblis par l'âge ou infirmes placés sous curatelle;

La capacité de la femme mariée trouve certaines limites conformément à la présente loi ».

Il s'agit de la violation flagrante des droits civils et politiques des femmes, entraînant par la même occasion la violation de leurs droits économiques et sociaux, spécialement le droit au travail car le conditionnant à l'autorisation maritale de manière implicite et malicieuse, voir article 448 du même Code.

Car bien que la législation sur le travail n'oblige pas la femme mariée à présenter l'autorisation maritale avant d'être engagée, mais parce que la signature d'un contrat est un acte à portée juridique, l'employeur applique automatiquement **l'article 448 du Code de la famille** qui stipule : « La femme doit obtenir l'autorisation de son mari pour tous les actes juridiques dans lesquels elle s'oblige à une prestation qu'elle doit effectuer en personne. »

Pour ce faire, le mari est en droit d'évoquer l'article 215 du même Code, en cas d'opposition. Et du coup, la femme tombe dans le cas de perte d'emploi ou dans le dilemme de choisir entre le ménage et l'emploi. Très souvent, les femmes mariées présentent des fausses identités de leur état civil à l'employeur en camouflant leur statut de « femmes mariées » dans le but d'obtenir et de conserver leur emploi car les dispositions discriminatoires du Code de la famille évoquées ci haut, se trouvent être renforcées par les articles suivants :

- **Article 217** : Les actes accomplis par les incapables en violation des dispositions de l'article 215 sont nuls, de nullité relative.
- **Article 450** : Sauf les exceptions ci-après et celles prévues par le régime matrimonial, la femme ne peut ester en justice en matière civile, acquérir, aliéner ou s'obliger sans l'autorisation de son mari.

Si le mari refuse d'autoriser sa femme, le tribunal de paix peut donner l'autorisation. L'autorisation du mari peut être générale, mais il conserve toujours le droit de la révoquer.

Dans l'hypothèse de l'article 450 du Code de la famille, les cours et tribunaux de la République démocratique du Congo n'ont pas de jurisprudence d'un

ménage qui ait survécu après que l'épouse eut été en justice contre son mari. Très souvent, les femmes optent pour la résignation afin de préserver leur foyer.

Les Congolaises au travail et la sécurité sociale

Par rapport à la sécurité sociale dans le travail, une fois de plus, la législation congolaise ne donne des avantages sociaux qu'à l'épouse et aux enfants de l'homme qui travaille sous prétexte de ne pas cautionner le cumul. Bien qu'elle cotise à la sécurité sociale, l'époux et les enfants de la femme qui travaille n'ont pas droit aux avantages sociaux. Il en est de même de la rente de survie qui n'est prévue que pour la veuve et non pour le veuf.

A première vue, on pense à des avantages accordés à la femme épouse et à la veuve, alors qu'en réalité, il s'agit de droits accordés à l'homme qui travaille.

Ces droits sont les suivants :

- allocations familiales;
- pension;
- rente de survie et autres avantages sociaux, seules les femmes en bénéficient par rapport à la prestation de leurs époux.

Le harcèlement sexuel au travail

Pour trouver de l'emploi, la plupart des femmes subissent un harcèlement sexuel en lieu et place de test de recrutement. Celles qui sont employées sont régulièrement l'objet de violence sexuelle comme condition à la mobilité ascendante de leur statut professionnel et autres avantages sociaux.

Dans certains milieux, les femmes n'assument que des fonctions subalternes et la logistique ou autres tâches car la plupart d'hommes acceptent difficilement d'être dirigés par une femme, même si elle est compétente.

2. Les femmes dans la police et les forces armées

Le métier de la police et des forces armées est une catégorie professionnelle où il n'y a pas de syndicat des employés. Il est question de service commandé où seule l'obéissance aux ordres de la hiérarchie doit être de mise sans réclamation. Si non, c'est la répression qui s'applique dans toute sa rigueur.

Dans ces conditions, les femmes qui évoluent dans la police et les forces armées subissent plusieurs formes de violences liées à leur sexe dans un huis clos qui ne dit pas son nom.

Dans des témoignages recueillis dans l'anonymat, certaines policières et militaires affirment qu'elles sont souvent de la part de leurs supérieurs hommes, l'objet de harcèlement sexuel, jusqu'à la consommation de l'acte.

Très souvent, les grades ou les fonctions accordés aux femmes en treillis sont inférieurs et ne correspondent pas à la formation reçue, moins encore à l'ancienneté dans le métier. A titre d'exemple, en République démocratique du Congo, contrairement à ses collègues hommes, la femme la plus gradée de la Police nationale a le grade de colonel mais avec une fonction d'exécution, et non de commandement, dans le département social de la police nationale.

3. Femmes paysannes, « femmes aux mille bras »

Les femmes paysannes constituent une catégorie des femmes qui supportent le poids de la précarité des conditions de vie de leur environnement de travail, surtout dans les pays en développement.

Elles sont qualifiées de « femmes aux mille bras » parce que, pour la survie de leurs familles, les paysannes sont les premières à se lever et les dernières à se coucher. Et pendant ce temps, qu'elles soient en bonne santé ou non, elles sont appelées à tout faire en continu et de manière simultanée : s'occuper des enfants et du mari, aller au champ, faire le ménage, parcourir des distances à la recherche de l'eau, écouler les produits des champs en vue de procurer à sa famille les besoins de première nécessité, etc.

4. L'apport du Parlement congolais

Pour lutter contre la discrimination, l'exploitation, les abus et la violence faite aux femmes dans leur milieu

de travail en vue de réduire les risques et les vulnérabilités qui caractérisent la jouissance de ces droits en faveur des femmes, le Parlement congolais s'attelle à la réforme du droit congolais.

Cette réforme implique l'abrogation des dispositions des lois nationales discriminatoires à l'égard des femmes, l'harmonisation de certaines lois nationales avec les normes internationales relatives aux droits humains en général et aux droits spécifiques des femmes en particulier, qui du reste sont déjà ratifiées par le Gouvernement congolais.

C'est dans cette logique que le Parlement congolais a adopté la loi qui réprime les violences sexuelles sous toutes leurs formes.

La Commission des affaires socioculturelles du Sénat congolais sous ma direction collabore étroitement avec les organisations non gouvernementales qui militent pour la promotion des droits humains.

Pour ce faire, nous organisons régulièrement pendant les vacances parlementaires en particulier, des journées de réflexion et de sensibilisation sur la mise en œuvre de stratégie d'intégration du genre dans les politiques et programmes de développement dans tous les secteurs de la vie nationale.

Les parlementaires dans leur mission de législateurs et de contrôleurs de l'action de l'exécutif, sont des garde-fous par excellence contre toute violation des droits des électeurs. Les femmes dans plusieurs pays constituent l'électorat majoritaire. Si nous tenons à renouveler nos mandats, nous avons intérêt à promouvoir les droits de ceux et celles qui nous font confiance pour leur destinée.

C'est pourquoi, nous devons intégrer le respect des droits humains, notamment les droits économiques, sociaux et culturels ainsi que le contrôle de leur faisabilité parmi les priorités du calendrier de travail de nos commissions parlementaires. ■

Note

- 1 Exposé des motifs de la loi numéro 87-010 portant Code de la famille en République démocratique du Congo.

Le droit des femmes au développement durable au Paraguay

Mme María Cristina Semidei

Experte parlementaire, spécialiste de l'égalité hommes-femmes, Paraguay

Il convient avant tout de rappeler certaines données importantes pour le développement socio-économique du Paraguay. Le Paraguay présente l'un des taux de mortalité maternelle les plus élevés d'Amérique latine, ce qui en dit long sur le niveau de pauvreté et d'exclusion des femmes. Par ailleurs, 15 pour cent des mères ont entre 15 et 19 ans et seulement 36,2 pour cent des femmes en milieu rural bénéficient de soins médicaux. L'indicateur le plus inquiétant est le chiffre de 193 décès maternels pour 100 000 enfants nés vivants, sachant que 75 pour cent de ces décès sont liés à l'inefficacité des services de santé. A noter enfin que les femmes représentent 38 pour cent de la population active, que six femmes sur dix ne sont pas salariées et n'ont d'autre revenu que celui qu'elles génèrent elles-mêmes. Le taux de chômage des femmes est presque le double de celui des hommes.

Autre élément à souligner : l'accroissement du nombre de ménages dont la femme est le chef de famille. D'après les données disponibles, le cas de figure de la femme soutien de famille est très répandu puisqu'il représente 70 pour cent de la population. Il ressort également de ces mêmes données que, du fait de la précarité des femmes dans le monde du travail, ces foyers sont les plus vulnérables à la pauvreté.

Comme le montrent ces chiffres, les femmes ont eu beau faire leur entrée au gouvernement, elles n'ont pas réussi pour le moment à impulser les changements escomptés. La femme paraguayenne est donc toujours reléguée au second plan ; son revenu est inférieur à celui des hommes et elle n'a aucun pouvoir de décision ou presque.

La pauvreté et la pénurie de l'emploi au plan national ont ainsi favorisé l'émigration des femmes paraguayennes.

Selon des données récentes, la migration des femmes en Espagne est allée en augmentant; elle est

passée de 63 pour cent des foyers en 2005 à 66 pour cent en 2006, entraînant un éclatement de ces derniers avec la problématique sociale qui en découle.

Selon les statistiques relatives aux femmes majeures, ces dernières ne bénéficient d'aucune protection du fait des inégalités multiples et successives dont elles sont victimes. Autre constat tout aussi consternant : le revenu des femmes majeures est inférieur (à celui des hommes) tous pays confondus.

« Il convient, en particulier, d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques éducatives et économiques et d'en évaluer l'impact sur les femmes et les hommes aux fins de déceler et de corriger les inégalités entre les sexes dans la conception même de ces politiques. »

En 1995, le ministère de l'Éducation et de la Culture du Paraguay a soutenu la mise en place d'un programme conjoint avec le secrétariat de la Femme de la Présidence de la République (qui a rang de ministère au sein du pouvoir exécutif), intitulé « Programme national pour l'égalité des chances et des résultats des femmes dans l'enseignement » (PRIOME). Des politiques publiques en faveur de l'égalité des sexes et une série d'autres actions visant à engendrer un changement réel ont été mises en œuvre, mais aucune n'a pour l'instant abouti. La femme paraguayenne ne connaît toujours pas ses droits et son salaire reste nettement inférieur à celui des hommes. Bien que la loi prévoit la gratuité totale des soins médicaux, les mères ne peuvent en bénéficier en raison de la quasi-inaccessibilité des services de santé; les systèmes de référence et de contre-référence ne fonction-

ment pas, et les centres d'aide médicale ne sont pas dotés des équipements nécessaires pour sauver des vies.

Nous avons donc de nombreux défis à relever pour garantir aux femmes, leur vie durant, un accès intégral et équitable à la prévention et à des services de soins de qualité. Autre combat à mener : l'égalité entre hommes et femmes en termes d'espérance de vie, de conditions de travail, d'accès aux ressources économiques et de contrôle de ces dernières.

Il convient, en particulier, d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques éducatives et économiques et d'en évaluer l'impact sur les femmes et les hommes aux fins de déceler et de corriger les inégalités entre les sexes dans la conception même de ces politiques. Les points faibles auxquels il faut remédier sont si nombreux qu'il sera difficile d'y parvenir à court terme pour un développement durable.

Il est indispensable de combattre la pauvreté, de créer des emplois et de lutter contre le secteur informel en concevant et en mettant en place des politiques fondées sur le droit et la justice sociale.

Il est tout aussi important d'améliorer les conditions de détention des femmes et d'accélérer les procès dont elles font l'objet en assurant leur protection contre les abus des responsables de ces établissements à leur rencontre.

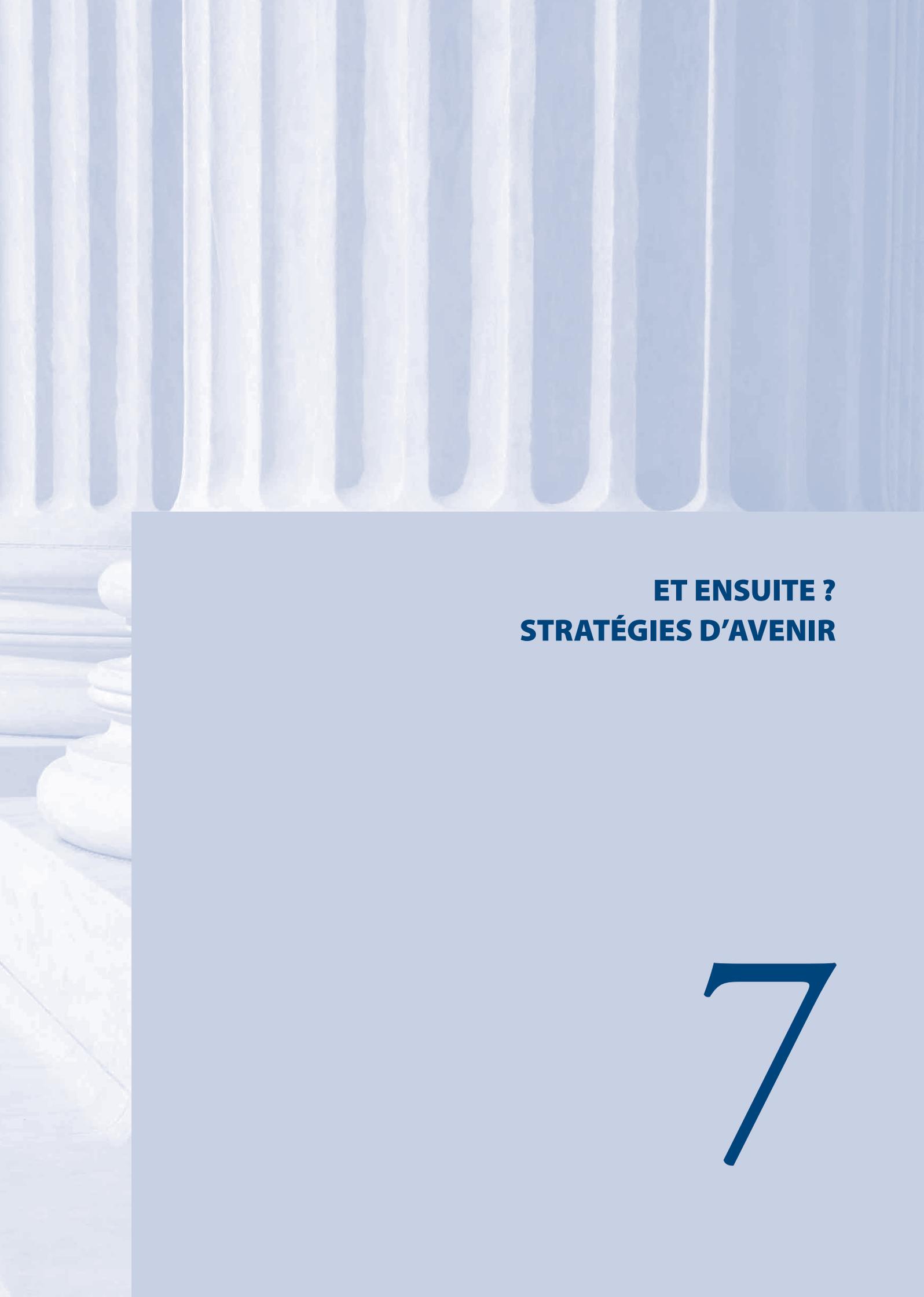
Ce sont là autant de données qui nous encouragent à prendre des mesures permettant d'inverser la situation.

Avec le soutien de l'Etat, de la société civile et d'autres organisations, le combat pour la réduction des inégalités éducatives, politiques, sociales comme en termes d'emploi finira, aussi long soit-il, par être couronné de succès. Encore faut-il qu'il s'appuie sur une solide volonté politique.

La démocratie est un long apprentissage et il nous reste encore à accepter l'égalité des chances entre les sexes pour que les femmes aient toutes les chances qu'elles méritent.

Nous devons tous assumer nos responsabilités; l'Etat n'est pas seul coupable. La discrimination fait partie de notre comportement social : il nous appartient d'y remédier.

La participation à la vie politique et sociale est une nécessité pour la femme qui y puisera l'estime de soi; ainsi pourrons-nous construire réellement l'égalité des chances, pas seulement sur le papier, mais dans le cadre de programmes concrets qui assurent la promotion de postures innovantes et positives, permettant à la femme de faire de « l'égalité des chances » une réalité dans tous les domaines, social, politique et économique. ■



**ET ENSUITE ?
STRATÉGIES D'AVENIR**

7

Vue d'ensemble et débat

Cette séance avait pour but de définir des priorités pour les commissions et mécanismes parlementaires afin qu'ils puissent favoriser le progrès. On s'y est intéressé au rôle central des commissions parlementaires, en particulier à la nécessité d'une coopération avec les organisations internationales et autres partenaires qui œuvrent dans domaine des femmes et de l'emploi.

Les intervenantes durant cette session étaient la baronne Uddin, membre de la Chambre des Lords du Royaume-Uni, et Mme Ratansi, membre de la Chambre des Communes du Canada et Présidente du Comité permanent de la condition féminine. La baronne Uddin et Mme Ratansi ont décrit les défis auxquels sont confrontées les femmes au Royaume-Uni et au Canada, respectivement, et ce qui est fait pour les surmonter.

Le premier défi évoqué a été celui de la sous-représentation dans les organes de décision et dans les parlements en particulier. Pour que les politiques soient équitables, elles doivent refléter les besoins et les attentes de tous les secteurs de la société. Bien que le Royaume-Uni et le Canada soient deux pays pluralistes, les points de vue des femmes et des minorités y sont souvent marginalisés. Le fait que les femmes soient souvent sous-représentées dans la vie politique laisse supposer qu'est à l'œuvre un processus de discrimination qui empêche les femmes de faire entendre leur voix.

Un certain nombre de facteurs intégrés à la fois dans la structure du Parlement et dans la structure de la société empêchent les femmes de participer davantage à la prise de décision. Tout d'abord, les pratiques des parlements n'ont toujours pas été ouvertes aux femmes. Cela s'explique par le fait que les parlements étaient traditionnellement dominés par les hommes, ce qui signifie que les femmes qui y font leur entrée

doivent se familiariser avec des normes et coutumes qu'elles ne maîtrisent pas. En outre, la difficulté de concilier vie professionnelle et vie privée généralement liée à une carrière au Parlement entre souvent en conflit avec les responsabilités des femmes qui, en tant qu'aïdantes principales, ont une charge de travail non rémunéré bien plus lourde.

Mme Ratansi a décrit le cadre professionnel comme une « épée à double tranchant » qui pose des problèmes aux femmes, qu'elles travaillent dans le secteur structuré ou dans le secteur informel. Certains des défis rencontrés par les femmes dans le secteur structuré sont les suivants : discrimination fondée sur le sexe, écart de rémunération non négligeable; accès limité aux marchés, services et ressources, et demande croissante de prestations de soins en raison du vieillissement de la population. En outre, il subsiste un problème de **responsabilité de la puissance publique**, qui a été mise à mal par les sociétés multinationales. La prolifération de ces multinationales est le fruit de la libéralisation économique et elle a permis d'ouvrir le marché du travail et de créer des emplois. Pourtant, les sociétés multinationales ayant souvent leur siège social dans un autre pays, les lois nationales sont parfois impuissantes à garantir des mesures de protection. Mme Ratansi a déclaré que, d'une manière générale, les politiques internationales du marché du travail n'avaient pas été en mesure de résoudre ce problème et que, par conséquent, les travailleurs de ces entreprises étaient en grande partie privés de protection.

Certains des défis auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent dans le secteur structuré sont les mêmes que ceux auxquels font face les femmes dans le secteur informel. Toutefois, au Canada, les problèmes que l'on observe dans cette dernière catégorie sont souvent les mêmes que ceux qui se posent pour les

droits des **minorités et des peuples autochtones**. Au Canada, comme dans la plupart des pays, les travailleurs du secteur informel sont généralement des migrants économiques ou des personnes issues de groupes minoritaires qui vont vers les villes à la recherche de meilleures perspectives d'emploi. Ces travailleurs sont souvent « invisibles » parce qu'ils sont soit sous-représentés, soit employés illégalement, et il est donc difficile d'en évaluer les besoins et de définir des politiques en conséquence. En outre, le grand fossé qui sépare les zones urbaines des zones rurales au Canada, résultant de la géographie du pays et de la densité inégale de population, est un autre obstacle à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques nationales uniformes.

Surmonter ces obstacles est une condition nécessaire à la réalisation d'une égalité des sexes en droit comme en fait. Les intervenantes ont fait observer que pour pouvoir traiter toutes ces questions, la société civile, les pouvoirs publics et les organisations internationales devaient adopter des **réformes pour l'égalité des sexes** qui garantissent transparence et responsabilité.

« En termes de structure, les expériences du Royaume-Uni et du Canada montrent que pour les sociétés pluralistes, le système de gouvernement multipartite fondé sur le principe de l'égalité de représentation permet la plus forte participation des groupes marginalisés. »

La société civile a vocation à contester les pouvoirs publics sur les grands enjeux et à faire en sorte que les politiques appliquées reflètent les besoins et les aspirations de tous les membres de la société. Les acteurs de la société civile, tels que les ONG et les syndicats, ont le pouvoir de modifier la structure de la société, mais ils doivent pour cela être actifs. En outre, ils doivent avoir en leur sein des femmes et des hommes soucieux d'égalité en tant qu'agents de la transformation sociale. Les ONG et les syndicats doivent travailler en étroite collaboration avec les médias afin de lutter contre la discrimination. Il faut aussi des femmes qui tiennent lieu de modèles pour contrebalancer les stéréotypes sexistes et donner aux autres femmes la confiance nécessaire pour défendre

leurs droits. Enfin, les syndicats doivent promouvoir le mentorat comme moyen d'encourager l'entrepreneuriat féminin et une participation accrue des femmes au secteur privé.

Selon Mme Ratansi, « pour parvenir à l'égalité, les gouvernements doivent avoir la volonté de changer tant leur structure que leurs politiques ». En termes de structure, les expériences du Royaume-Uni et du Canada montrent que pour les sociétés pluralistes, le système de gouvernement multipartite fondé sur le principe de l'égalité de représentation permet la plus forte participation des groupes marginalisés. Aussi les parlementaires doivent-ils encourager les femmes à se présenter aux élections et doivent-ils s'efforcer de réformer les pratiques parlementaires pour permettre aux femmes parlementaires de concilier engagement public et vie privée. Les commissions parlementaires et les groupes de femmes ont également un rôle important à jouer dans l'intégration des femmes et la prise en compte de leurs positions dans le processus décisionnel. L'expérience a montré que la présence de femmes au Parlement a un effet direct sur les types de lois qui y sont examinées. Il est donc crucial de promouvoir la participation des femmes de ce point de vue. Les parlementaires peuvent jouer un rôle important en promouvant l'application d'une législation qui prenne en compte la notion d'égalité des hommes et des femmes. Cela comprendrait, par exemple, des dispositions législatives en matière de sécurité sociale; de la formation et de l'éducation pour les femmes et les enfants; et des financements accrus pour les services publics, en particulier pour la santé et les établissements de garde d'enfants. On a insisté sur l'utilité de se doter d'une Charte des droits inclusive qui définisse les valeurs des sociétés pluralistes et qui guide l'élaboration des politiques touchant aux questions d'éthique.

Les organisations internationales doivent faire de l'égalité entre hommes et femmes une priorité. Un fossé sépare encore les garanties formelles énoncées dans les conventions internationales et la concrétisation de ces droits dans la pratique. « Ne rien faire coûterait trop cher; les organisations internationales doivent faire pression sur les gouvernements pour qu'ils honorent leurs programmes. » Il y a un besoin particulier d'unité - les parlements, les organisations internationales et la société civile se sont engagés devant leurs mandants à travailler ensemble à l'application des normes internationales de protection des droits de l'homme.

Débat plénier

Durant le débat plénier, plusieurs participants ont parlé des difficultés qui font encore obstacle à la réalisation de l'égalité des sexes dans le monde du travail. La question des **femmes handicapées** était l'un des principaux sujets de préoccupation. On a noté que les femmes handicapées sont l'un des groupes sociaux les plus vulnérables. Elles font face à des difficultés particulières lors de l'entrée sur le marché du travail, et il faut faire davantage pour prendre en compte leurs besoins et leurs opinions dans la prise de décision.

Le succès rencontré par les femmes entrepreneurs a été évoqué par plusieurs intervenants mais on a fait observer que, en règle générale, il y avait encore dans le secteur privé des poches de résistance au principe de l'égalité entre les sexes. La discrimination envers les femmes au travail reste une composante importante et les syndicats ont la responsabilité de s'opposer aux pratiques discriminatoires. Toutefois, pour que les syndicats soient efficaces, « des femmes doivent agir pour les autres femmes » ; autrement dit, il doit y avoir une masse critique de femmes dans les syndicats afin que ces derniers aient un impact sur les politiques. Il faut donc faire davantage encore pour inciter les femmes à défendre leurs droits. Les médias peuvent être un outil essentiel dans la lutte contre les stéréotypes et dans la promotion de modèles féminins. L'égalité entre les sexes est un idéal universel qui transcende les frontières socioculturelles. Il n'en reste pas moins que les politiques de promotion de l'égalité dans l'emploi doivent être attentives au contexte politique, économique et religieux de chaque pays.

Plusieurs recommandations et stratégies futures ont été proposées comme moyen de relever les défis évoqués durant le débat. On a mis l'accent sur la nécessité d'une sensibilisation par l'**éducation** et la **formation**. Les hommes et les femmes doivent être informés de leurs droits ainsi que des recours dont ils disposent au cas où ces droits seraient violés. L'enseignement primaire libre et universel est un droit consacré par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et par des initiatives plus récentes comme les Objectifs du Millénaire pour le développement. Les programmes scolaires devraient traiter les questions de droits de l'homme et combattre les préjugés. En outre, il faudrait faire davantage en matière de formation professionnelle, de recherche et d'utilisation des technologies nou-

velles pour que les femmes aient les compétences polyvalentes nécessaires pour être compétitives sur un marché du travail toujours plus mondialisé.

La société civile devrait jouer un rôle actif dans la réorganisation du cadre professionnel. Les ONG et les syndicats devraient se doter de programmes sur le travail décent axés sur les groupes sociaux les plus vulnérables. Il faut de toute évidence alléger le fardeau du travail informel qui pèse sur les femmes pour leur permettre d'accéder au marché de l'emploi. Les stratégies en la matière doivent viser à améliorer l'accès des femmes aux emplois, aux ressources et à la sécurité sociale. Fondamentalement, toute initiative doit inclure les hommes et les femmes et doit prendre en compte les préoccupations des femmes tant dans le secteur informel et que dans le secteur privé. On a fait observer que l'adoption de lois ne suffisait pas à engendrer un changement véritable. Les lois doivent être en outre assorties de mesures d'applications concrètes. Les parlements sont idéalement placés pour s'acquitter de la fonction de contrôle de l'action des pouvoirs publics et pour mesurer les progrès obtenus par les initiatives en faveur de l'égalité des sexes.

Même si l'on a fait observer que l'approche « technocratique » de l'égalité entre les sexes n'était pas suffisante et que le changement devait venir de la base, le rôle central joué par les **organisations internationales** a néanmoins été noté. L'échelon international est de plus en plus important pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la récente prolifération des sociétés multinationales souligne à quel point on a besoin en matière d'emploi de politiques internationales de nature à produire et à faire appliquer des normes du travail. Deuxièmement, les femmes restent nettement sous-représentées au niveau national. Des études récentes ont montré qu'une masse critique de femmes était nécessaire pour que le moindre changement puisse se produire. Les femmes ne pourront donc avoir un impact concret que si elles coordonnent leur action au niveau international de manière à contourner les obstacles nationaux. Les organisations internationales peuvent en outre dresser la liste des bonnes pratiques, dont les Etats peuvent s'inspirer pour trancher les dilemmes, comme celui de concilier les exigences de la modernité et la rigidité des attitudes traditionnelles.

Pour que les organisations internationales aient un impact positif, il faut avant toute chose que les **parlementaires** soient informés de leur existence. Le

Comité de coordination des Femmes parlementaires, créé par l'Union interparlementaire, est l'illustration de ce que peut être un forum utile. Il faut faire mieux connaître les initiatives prises et les instruments dont les gouvernements peuvent s'inspirer lorsqu'ils font adopter des lois. L'importance des instruments juridiques, tels que la CEDAW et son Protocole facultatif, ne saurait être surestimée. Les organes conventionnels créés pour superviser l'application de ces conventions doivent faire pression sur les gouvernements pour qu'ils s'acquittent de leurs obligations. Le lourd fardeau que les procédures de présentation de rapports font porter sur les Etats parties devrait être reconnu et la contribution des ONG à l'élaboration des rapports des Etats parties devrait être encouragée. En outre, l'utilité des rapports parallèles soumis par les ONG devrait être reconnue. Il faudrait veiller à surveiller de près l'application des normes internationales, notamment en organisant des séances de suivi spéciales au Parlement et ailleurs.

Bien que les organes conventionnels puissent contribuer à l'application des normes internationales, l'efficacité des accords est subordonnée, in fine, aux mesures prises par les gouvernements pour donner effet à leurs obligations juridiques. Certains instruments juridiques, comme la CEDAW et son Protocole facultatif, prévoient des **mesures positives** pour aider les Etats parties à parvenir à leurs objectifs déclarés. Cela s'est traduit notamment par l'adoption de quotas que de nombreux Etats ont institués pour renforcer la représentation des femmes au Parlement. D'autres pays, comme la France, ont complété le système des quotas par une politique de sanctions financières frappant les partis politiques qui ne respecteraient pas ces quotas. Certains participants ont appelé les organisations intergouvernementales comme la Banque mondiale et le Fonds monétaire international à proposer des incitations économiques pour encourager les Etats à mettre en œuvre des politiques de parité. ■

Stratégies d'avenir

Baronne Uddin

Membre de la Chambre des Lords,
Royaume-Uni

Ceci est un bref exposé des priorités du Royaume-Uni. Les parlementaires du monde entier ont en commun de nombreux succès, mais ils ont aussi beaucoup de progrès à accomplir pour parvenir à l'égalité et à la justice sur le lieu de travail, et plus généralement dans la société.

Au Royaume-Uni, il n'y a pas de consensus général sur la manière d'obtenir une proportion plus importante de femmes dans les sphères politique et publique. Le mouvement travailliste a fait un pari sur l'avenir pour accroître le nombre de femmes au Parlement en mettant en place des procédures de listes de présélection exclusivement féminines, mais cette mesure a par la suite été contestée et jugée inéquitable. Néanmoins, la proportion de femmes au Parlement du Royaume-Uni est passé de 9 pour cent en 1993 à 20 pour cent en 1997, ce qui montre que beaucoup de femmes aspirent à des fonctions publiques et que, si on leur en donne la possibilité, les femmes participent aux structures démocratiques. Grâce à ces mesures novatrices, il est aujourd'hui universellement accepté que, à moins de faire participer les femmes aux structures de prise de décision dans la société et le gouvernement, les progrès pour parvenir à l'égalité seront sans doute plus lents. D'après une étude menée par la British Equal Opportunities Commission, il faudra 200 ans avant d'arriver à la parité, et davantage pour obtenir une proportion représentative de femmes issues des minorités. En 2004, le gouvernement a adopté des lois pour autoriser les partis politiques à réserver certaines circonscriptions parlementaires et administratives aux femmes s'ils le souhaitent. Le gouvernement espère que ces mesures finiront par modifier profondément les structures de direction locales et nationales.

Il y a beaucoup d'exemples de manières dont les femmes parlementaires travaillent dans leurs parle-

ments. Le Parlement du Royaume-Uni ne fait pas exception : il existe de nombreux exemples de collaboration au-delà des divisions politiques. Les groupes parlementaires interpartis en place sont un mécanisme constructif qui facilite les activités des membres dans un certain nombre de domaines importants, qui vont du handicap à la violence familiale et aux enfants, en passant par la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, intitulée «Les femmes, la paix et la sécurité», l'Afghanistan, l'Iraq, le Bangladesh, etc. Ces groupes permettent non seulement aux parlementaires d'étudier ensemble les questions d'actualité majeures, mais aussi de coopérer avec des ONG et des experts de ces domaines. Ces groupes invitent souvent les ministres compétents à prendre la parole lors de leurs réunions, dans le cadre desquelles ils peuvent être interrogés par les ONG partenaires.

« Au Royaume-Uni, près de 20 pour cent des membres de la Chambre des communes et de la Chambre des Lords sont des femmes. »

Le Royaume-Uni a fait un certain nombre de progrès importants, comme les listes de présélection exclusivement féminines; les lois tendant à promouvoir la condition de la femme sur le lieu de travail, notamment en instituant des droits statutaires au salaire minimum; les lois sur la violence familiale; et des dispositions en matière de maternité et de paternité, ainsi que la création d'un cadre juridique pour accroître la participation des femmes aux administrations locales et au Parlement. L'Equality Unit (Service de l'égalité) a été au cœur de la gestion de l'Etat sous la Présidente de la Chambre des communes et Ministre des affaires féminines Harriet Harman. En

créant ce service, le gouvernement a fait savoir que remédier à la sous-représentation des femmes était une grande priorité. Les nouvelles priorités de la Ministre des affaires féminines ont été annoncées : il s'agit de s'employer à résoudre les écarts de salaire, d'améliorer la participation des femmes à la vie économique, de renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, de mettre en place des dispositifs de mentorat pour les femmes, d'améliorer les compétences et la formation et de promouvoir l'émancipation des femmes issues de minorités ethniques et le renforcement de leur participation.

Au Royaume-Uni, près de 20 pour cent des membres de la Chambre des communes et de la Chambre des Lords sont des femmes. Au Parlement écossais, ce chiffre atteint 36 pour cent, il est de 38 pour cent à la London Assembly (Assemblée chargée de demander des comptes au Maire de Londres sur ses actions, et d'étudier les questions importantes pour les Londoniens), et de 45 pour cent à la Welsh Assembly (l'Assemblée galloise est le gouvernement décentralisé du Pays de Galles). Ces chiffres ne sont pas encore satisfaisants, mais je suis fière de dire que nous évoluons vers les normes établies par nos amis nordiques. ■

Et ensuite ? Stratégies pour l'avenir

Mme Yasmin Ratansi

Membre de la Chambre des communes,

Présidente du Comité permanent de la condition féminine, Canada

Pour pouvoir aller de l'avant, il faut d'abord analyser les enseignements de la mondialisation. L'existence et les pratiques des sociétés transnationales affaiblissent sensiblement les efforts législatifs en matière de droit du travail. Cette situation crée beaucoup de tensions et entraîne une modification permanente des conditions de travail. Pour certaines femmes, l'entrée sur le marché du travail est à double tranchant car elles se retrouvent dans le secteur informel qui procure peu de protection et ne leur fournit pas une rémunération suffisante. En même temps, elles continuent à assumer un travail domestique non rémunéré. Par ailleurs, les femmes qui ont des activités traditionnelles et sont enseignantes ou infirmières sont moins bien payées que celles qui ont des postes non traditionnels. De fait, le monde a besoin de meneuses en matière d'égalité des sexes.

Pour atteindre l'égalité, il faut d'abord que les gouvernements décident de la façon d'y parvenir. Par exemple au Maroc, les hauts dirigeants sont décidés à faire changer les choses. Le Pakistan fait des efforts pour permettre aux femmes de devenir agents de change. Alors que les femmes ont un niveau d'éducation et de professionnalisation de plus en plus élevé et acquièrent des compétences entrepreneuriales, elles continuent pourtant à se heurter à des difficultés - difficultés liées à la discrimination, aux plafonds de verre ou autres freins, à des problèmes d'accès au crédit et aux marchés et à un manque de capacités de réseautage.

L'autre problème auquel les femmes sont confrontées est celui de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et il est clair que les femmes ont à assumer une lourde charge de travail non rémunéré. Au Canada, on parle au sujet des femmes de la « génération sandwich », cette génération qui doit à la fois s'occuper de ses enfants et de ses parents vieillissants.

Avec le modèle de la famille nucléaire, c'est devenu une tâche très difficile.

Les Canadiennes ont un passé d'agitatrices. Au parlement canadien, il y a des statues qui immortalisent les « Cinq femmes célèbres ». Il s'agit de cinq femmes qui ont lutté pour obtenir que les femmes soient considérées comme des « personnes », d'où, en 1929 la célèbre « Affaire des personnes ». Le vote des femmes a d'abord été très sporadique au Canada et pour qu'il soit vraiment reconnu, il a fallu que les suffragettes se déclarent décidées à faire de l'agitation jusqu'à ce qu'on leur accorde le droit de vote. Finalement, il y a eu le vote aux élections municipales en 1918, et en 1930 toutes les femmes ont pu voter. C'est toutefois seulement en 1960 que les autochtones ont obtenu le droit de voter aux élections fédérales. Nellie McClung est l'une des grandes figures féminines canadiennes - l'une des « Cinq femmes célèbres ». Parmi nos contemporaines, il faut citer Louise Arbour, Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, qui fait partie du corps judiciaire canadien, et a brisé des barrières dans bien des domaines.

Entre 1992 et 2001, le nombre de femmes diplômées a augmenté de 10 pour cent. En 2001, les femmes représentaient près de 60 pour cent de l'ensemble des diplômés du supérieur.

Au Canada, 58 pour cent des femmes de 15 à 65 ans (7,3 millions) ont un emploi rémunéré. Le Canada a une population de 32 millions, dont 15 millions sont en âge de travailler. Les femmes représentent donc 58 pour cent de la population active contre 42 pour cent pour les hommes. L'augmentation de la part des femmes dans la population active est deux fois plus rapide que celle des hommes et au cours des 20 dernières années, les femmes ont créé bien plus d'entreprises que les hommes. Aujourd'hui, les femmes possèdent 800 000 entreprises au Canada;

en 2005, elles ont été à l'origine de plus de créations d'entreprises que les hommes. Les entreprises créées par les femmes représentent une contribution de 18 milliards de dollars à l'économie canadienne.

Il existe un réseau professionnel de femmes qui présente chaque année le palmarès des 100 femmes les plus puissantes du pays. Ce palmarès représente donc les femmes qui occupent les premières places dans différents domaines. Ce sont les 100 femmes les plus puissantes; elles travaillent dans des champs de pétrole, des compagnies pétrolières, occupent des postes de présidentes, à la bourse de Toronto, dans les banques, les universités, dans le domaine du journalisme, de la médecine ou les services publics. Les Canadiens ont décidé que cela coûtait trop cher de ne rien faire. Il faut que nous nous rendions tous compte qu'il n'est pas possible de s'asseoir et de dire que tout va bien; il faut que nous enlevions nos ceillères, que nous fassions le tri entre ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas, et que nous allions de l'avant. Depuis 1929, les femmes ont beaucoup avancé; les femmes parlementaires, la société civile et les ONG ont travaillé de concert pour imposer une évolution de la législation en accord avec l'évolution de la société. Dans certains domaines, les femmes parlementaires ont imposé des mesures, au niveau du système fiscal, des crédits d'impôts et des abattements d'impôts pour enfants, par exemple. Les députées ont été une source de sagesse pour les parlementaires et il est important que des femmes soient présentes au Parlement parce qu'elles y font vraiment une différence.

Les plans d'épargne éducation, les plans d'épargne retraite, la déduction des emprunts des étudiants de l'impôt sur le revenu et la loi sur l'égalité des salaires ont été débattus au parlement. La législation est un outil précieux mais l'application des lois est encore plus importante si l'on veut vraiment faire changer les choses. Il y a des dispositions législatives qui visent à assurer la sécurité de la population âgée, des seniors qui ne disposent pas d'un revenu suffisant, et il existe un supplément de revenu garanti. Toutes ces questions ont été mises à l'ordre du jour par les femmes et la société civile, parce qu'il s'agit de questions cruciales.

Le ministère des Ressources humaines et développement social Canada finance divers programmes à l'intention des femmes, notamment des programmes de formation et d'amélioration des compétences. Citoyenneté et Immigration Canada propose également des formations linguistiques gratuites aux hommes et aux femmes qui viennent d'arriver au Canada.

Le Canada est un pays bilingue, il a donc deux langues officielles. Des financements sont consacrés à des programmes sociaux, comme les soins de santé universels.

Il y a eu un fructueux débat autour de la question de la garde des enfants, car la garde des enfants et les stratégies d'apprentissage précoce des enfants sont des questions essentielles. Le Québec a été à la pointe sur les programmes de garde des enfants; les femmes qui vont travailler à l'extérieur et qui veulent être efficaces à la fois dans leur carrière et dans leur vie familiale ont besoin de savoir que leurs enfants sont en de bonnes mains et reçoivent tout ce dont ils ont besoin en termes d'éducation et de développement. Le Conseil national des aînés a été créé pour s'occuper des problèmes des aînés et toute personne, quelle que soit sa race, sa couleur, sa foi ou sa religion est protégée par la Charte des droits.

« En prévision de la tenue des Jeux olympiques de 2010 à Vancouver, il a demandé au gouvernement d'indiquer quelles mesures il compte prendre pour donner un coup d'arrêt à la traite des êtres humains, et garantir la protection des femmes et des enfants. »

La société canadienne est très consciente de son pluralisme. La ville de Toronto est la ville la plus diverse au monde. Dans certaines écoles, les enseignants disent qu'on peut y entendre parler 53 langues. Des avancées importantes ont été faites dans les domaines où les femmes ont acquis du pouvoir, comme dans les banques ou les universités. Par exemple, le président de l'Université de l'Alberta est une femme originaire du Sri Lanka, Mme Indira Samarasekera. Le parlement canadien compte des députés de 30 nationalités différentes, c'est-à-dire des gens qui sont nés ailleurs qu'au Canada et qui siègent au parlement canadien. Même si elles ne représentent que 21 à 25 pour cent des membres du parlement, les femmes ont réussi à imposer un ordre du jour qui tient compte des femmes.

Pour récapituler, l'un des principaux problèmes auquel se heurtent les femmes est celui de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Au Canada,

le secteur public, dont le personnel est composé à 53 pour cent de femmes, s'efforce de contribuer à cet équilibre en assurant un service de garde des enfants. Dans un pays qui dispose d'un excédent de 13,5 milliards de dollars, il semble absurde qu'il y ait encore de la pauvreté, en particulier chez les enfants.

Les comités parlementaires, et notamment le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, assument l'importante tâche de superviser les dépenses du gouvernement fédéral. Il arrive que certains ministres soient peu disposés à se présenter devant les comités parce qu'ils sont questionnés et doivent répondre de l'efficacité de leurs services. Le Comité a mené une étude sur la sécurité économique des femmes et la traite des femmes. En prévision de la tenue des Jeux olympiques de 2010 à Vancouver, il a demandé au gouvernement d'indiquer quelles mesures il compte prendre pour donner un coup d'arrêt à la traite des êtres humains, et garantir la protection des femmes et des enfants. Le Comité a organisé des séances d'information sur la prise en compte du genre dans l'établissement des budgets.

Alors, à quel important défi se trouve confronté le Canada? La taille du pays est déjà un défi. Le Canada apporte beaucoup d'attention à la fracture entre son territoire urbain et rural. Avant l'effondrement de l'URSS, le Canada était le second plus grand pays du monde. Il serait par exemple possible de caser sept fois la France dans le seul Québec. C'est un vaste pays qui compte une population de 32 millions, de larges bandes de terre inhabitables et des communautés autochtones isolées vivant dans des contrées unique-

ment accessibles en avion. Le coût de la fourniture de services est très élevé dans ces zones et le développement des infrastructures peut s'y avérer impraticable.

Au Canada, nous continuons à débattre sainement des questions qui entourent le pluralisme. Mais l'un des plus grands défis du Canada, c'est que le pays impose une approche tenant compte des spécificités des deux sexes pour l'attribution de subventions et de fonds de développement par des institutions telles que l'Agence canadienne de développement international (ACDI). Dans le cadre de déplacements à l'étranger de groupes parlementaires canadiens, certaines visites de terrain portent notamment sur le niveau de transparence et de responsabilité observé dans l'utilisation de l'aide au développement. De même, il y a un sain débat sur l'existence de la pauvreté dans un pays qui présente un excédent de 13,5 milliards de dollars.

Quelles sont les prochaines étapes? S'agissant des leçons à tirer de l'expérience, alors même que les organisations internationales élaborent des lois sur le travail et les droits de l'homme depuis plus de 25 ans, l'égalité des sexes n'est toujours pas atteinte. Cela reste un défi et il incombe aux femmes parlementaires et aux hommes parlementaires sensibilisés au problème de faire ensemble de sérieux efforts pour atteindre cet objectif. La situation est certes différente d'un pays à l'autre mais il existe de bonnes pratiques qui peuvent être adoptées. Il faut que les organisations internationales exercent une pression sur les gouvernements des pays développés et des pays en développement pour s'assurer que ces questions sont mises à l'ordre du jour mondial. ■

Liste des participants

Mme Mónica Xavier

Membre du Sénat de l'Uruguay
Présidente du Comité de coordination des Femmes
parlementaires de l'UIP

M. Anders B. Johnsson

Secrétaire général de l'Union interparlementaire

M. Assane Diop

Directeur exécutif, Protection sociale,
L'Organisation internationale du travail

Invitée d'honneur

Nouzha Skalli

Ministre du développement social, de la famille et
de la solidarité, Maroc

Intervenants (par ordre alphabétique)

Fauzia Al-Saleh

Parlementaire, Membre du Conseil consultatif,
Bahreïn

Nedal Mohammed Al-Tenaiji

Parlementaire, Conseil National Fédéral,
Emirats Arabes Unis

Eve Bazaiba Masudi

Présidente de la commission socio-culturelle,
Sénat, République démocratique du Congo

Sylvia Beales

Chargée d'orientation, Helpage internationale

Jalia Bintu Abwoili Lukumu

Parlementaire, Présidente de la Commission de
l'Égalité des chances, Ouganda

Sharon Carstairs

Sénatrice, Canada

Naomi Cassirer

Haute responsable technique, Conditions de travail
et d'emploi, OIT

Mary Cornish

Senior partner, Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre
& Cornish, Présidente de la Coalition de l'Ontario
pour l'Égalité salariale

Raquel Gonzalez

Directrice adjointe, Bureau de Genève,
Confédération syndicale internationale

Renana Jhabwala

Présidente de l'Association de femmes travailleuses
autonomes (SEWA) Inde

Marieke Koning

Responsable de l'égalité, Département de l'égalité,
Confédération syndicale internationale

Jon Messenger

Chercheur en chef, Conditions d'emploi et de
travail, OIT

Pramila Patten

Membre du Comité des Nations Unies contre la
discrimination à l'égard des femmes

Désirée Pethrus Engström

Parlementaire, Membre de la commission
parlementaire du travail, Suède

Yasmin Ratansi

Membre de la Chambre des Communes, Présidente
du Comité permanent de la condition féminine,
Canada

Shahra Razavi

Coordnatrice de recherche, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD)

Carlos Recondo

Membre de la Chambre des Députés, Chili

María Cristina Semidei

Experte parlementaire, spécialiste de l'égalité hommes-femmes, Paraguay

Manuela Tomei

Chef, Conditions de travail et d'emploi, OIT

Jyoti Tuladhar

Spécialiste principale de l'égalité entre hommes et femmes, Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes, OIT

Pola Manzila Uddin

Baronne, Membre de la Chambre des Lords, Royaume Uni

Stephanie Ware Barrientos

Institut de politiques de développement et de gestion (IDPM), Ecole d'environnement et de développement, Université de Manchester

Participants**Algérie****GREFFOU KASIMI, Fatima (Mme)**

Membre de l'Assemblée nationale

HADJ-ARAB, Leila (Mme)

Membre de l'Assemblée nationale

KERZABI, Khaled (M.)

Membre du Conseil de la Nation

Autriche**RAUCH-KALLAT, Maria (Mme)**

Parlementaire

KOKKINAKIS, Christina (Mme)

Représentante permanente adjointe auprès de l'ONU, Mission d'Autriche

Bahreïn**HASSAN, Abd Ali M. (M.)**

Membre du Conseil des représentants

AL-SALEH, Fawzeya S. (Mme)

Membre du Conseil de la Choura

AL-FADHEL, Wedad M. (Mme)

Membre du Conseil de la Choura

ALQAISHAWI, Tareq Anwar (M.)

Chargé du protocole, Conseil de la Choura

Bélarus**ALEKSANOVA, Irina (Mme)**

Membre de la Chambre des Représentants, Vice-Présidente de la Commission du travail, questions sociales, vétérans et personnes handicapées

Belgique**TILMANS, Dominique (Mme)**

Sénatrice, Présidente du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre femmes et hommes

COLEN, Alexandra (Mme)

Membre de la Chambre des Représentants, Présidente du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre femmes et hommes

FLANDAUX, Jean-Jaques (M.)

Membre de la Chambre des Représentants, Membre du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre femmes et hommes

SADAT, Iuna (Mme)

Secrétaire de la Commission du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre femmes et homes

VAN DURME, Marie-Louise (Mme)

Secrétaire de la Commission du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre femmes et homes

Bénin**DAHISSILO, Joachim (M.)**

Membre de l'Assemblée nationale, Premier secrétaire parlementaire

SCHANOU AROUNA, Sofiatou (Mme)

Membre de l'Assemblée nationale

ADJANONHOUN, Rosemonde Dodji (Mme)

Membre de l'Assemblée nationale

Bosnie-Herzégovine**ZORIĆ, Vinko (M.)**

Membre de l'Assemblée parlementaire, Président de la Commission de l'égalité des sexes

HADZIAHMETOVIC, Azra (Mme)

Membre de l'Assemblée parlementaire

HRNJIĆ, Edina (Mme)

Secrétaire du Groupe interparlementaire

Bulgarie

SLAVOV, Plamen (M.)

Membre de l'Assemblée nationale, membre de la Commission de l'éducation et de la science et de la Commission des droits de l'homme et des affaires religieuses

SHAKLIYAN, Krastarka (Mme)

Membre de l'Assemblée nationale, membre de la Commission des droits de l'homme et des affaires religieuses, Vice-Présidente de la Commission du travail et la politique social

LUBENOVA, Penka (Mme)

Experte

BARRAUD, Petya (Mme)

Mission permanente de la Bulgarie

Burkina Faso

GUIGMA, Gisèle (Mme)

Députée

TRAORÉ, Etienne (M.)

Député

ZAGRÉ KERÉE, Paulette (Mme)

Chef du Services des organisations internationales parlementaires

Burundi

NDIKUMANA, Victoire (Mme)

Députée

NDUWIMANA, Godeberthe (Mme)

Députée

TUKARERE, Noëlla (Mme)

Députée

NKEZABAHIZI, Oscar (M.)

Député

Canada

DEMERS, Nicole (Mme)

Députée

RATANSI, Yasmin (Mme)

Députée

STANTON, Bruce (M.)

Député

MORGAN, Clara (Mme)

Conseillère

Chili

RECONDO, Carlos (M.)

Député

SILBER, Gabriel (M.)

Député

PEILLARD, Jacqueline (Mme)

Secrétaire du Groupe chilien à l'UIP

Chypre

CHARALAMBOUS, Sotiroula (Mme)

Membre de la Chambre des Débutés, Présidente de la Commission de l'égalité des chances entre hommes et femmes, Vice-Présidente de la Commission du Travail et de la sécurité sociale

Egypte

OTHMAN, Amal (Mme)

Membre de l'Assemblée du Peuple, Président de la Commission des affaires constitutionnelles et juridiques

KALLINY, Georgette (Mme)

Membre de l'Assemblée du Peuple

METAWEI, Mosbah (M.)

Membre de l'Assemblée du Peuple

El Salvador

SALGADO, Sandra Marlene (Mme)

Membre de l'Assemblée législative, Présidente de la Commission de la famille, la femme et la jeunesse

VÁSQUEZ, Patricia María (Mme)

Membre de l'Assemblée législative, membre de la Commission de la famille, la femme et la jeunesse

GARCÍA, Argentina (Mme)

Membre de l'Assemblée législative, Membre de la Commission de la famille, la femme et la jeunesse

CASTILLO, María Julia (Mme)

Membre de l'Assemblée législative, Membre de la Commission de la famille, la femme et la jeunesse

Emirats arabes unis

AL-TENAIJI, Nidal M. (Mme)

Membre du Conseil fédéral de la Nation

AL SHEHI, Nawal O. (Mme)

Chef de la Division de la bibliothèque et de l'information, Conseil fédéral de la Nation

AL DHAHERI, Sultan Shtait (M.)

Coordonnateur des Membres

Espagne

CAMARERO, Susana (Mme)

Membre de la Chambre des Députés

GRANADO, Carmen (Mme)

Sénatrice

HERNÁNDEZ, Blanca (Mme)

Conseillère

JUÁREZ, Rosa M. (Mme)

Conseillère

Ethiopie

LANKAMO, Tewabech (Mme)

Membre de la Chambre des Représentants du Peuple, Membre de la Commission permanente des affaires sociales

TILAHUN, Askal (Mme)

Membre de la Chambre des Représentants du Peuple, Membre de la Commission permanente des affaires sociales

France

BOURRAGUÉ, Chantal (Mme)

Députée, Membre de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

PROCACCIA, Catherine (Mme)

Sénatrice, Membre de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

ALLAIS, Christine (Mme)

Conseillère au Sénat

Inde

TIRATH, Krishna (Mme)

Parlementaire, Présidente de la Commission pour l'émancipation des femmes

SATHEEDEVI, P. (Mme)

Parlementaire

BOHIDAR, Pramila (Mme)

Parlementaire

YADUVANSHI, Abha Singh (Mme)

Secrétaire adjointe, Secrétariat du Lok Sabha

ILANGO, K. (M.)

Conseiller, Mission permanente

TRIVEDI, Vijay K. (M.)

Conseiller, Mission permanente

MAHAWAR, Nutan (Mme)

Première Secrétaire, Mission permanente

Irlande

CALLELY, Ivor (M.)

Sénateur, Membre de la Commission mixte pour l'entreprise, le commerce et l'emploi

Israël

AFLALO, Eli (M.)

Membre de la Knesset

Italie

D'IPPOLITO, Ida, (Mme)

Députée

SORBELLO, Sandro (M.)

Secrétaire

Kazakhstan

ISSIMBAYEVA, Gulmira (Mme)

Membre du Mazhilis

SAMAKOVA, Aitkul (Mme)

Membre du Mazhilis

KUANYSH, Sultanov (M.)

Membre du Sénat

TUTKUSHEV, Beksultan (M.)

Membre du Sénat

Lituanie

SYSAS, Algirdas (M.)

Parlementaire, Président de la Commission des affaires sociales et du travail

GRAŽYTÉ, Kristina (Mme)

Secrétaire de la délégation lituanienne auprès de l'UIP

Madagascar

SYLLA, Jacques (M.)

Président de l'Assemblée nationale

RAZAFINJATO, Aurélie Marie (Mme)

Membre de l'Assemblée nationale, membre de la Commission de la Santé, du Planning Familiale et de la lutte contre le VIH/sida

Malawi

GUGA, Juliana (Mme)

Membre de l'Assemblée nationale, Membre de la Commission des affaires sociales et communautaires

ZACHEPA, Angela (Mme)

Membre de l'Assemblée nationale, Membre de la Commission des nominations publiques

LIWIMBI, Emmanuel (M.)

Secrétaire parlementaire

Mali

KASSOUM, Tapo (M.)

Cinquième Vice-Président de l'Assemblée nationale

SOW SARAN, Sinaté (Mme)

Membre de l'Assemblée nationale

Maroc

EZZOUMI, Khadija (Mme)

Membre de la Chambre des Conseillers

SAADI, Sadia (s./Mme)

Membre de la Chambre des Représentants

LOULICHKI, Mohamed (M.)

Ambassadeur, Représentante permanente auprès de l'ONU, Mission du Maroc

EL BOUAZZAOUI, Mustapha (M)

Conseiller, Mission permanente

Mexique

RODRÍGUEZ, Bertha Yolanda (Mme)

Membre de la Chambre des Députés

JOAQUÍN COLDWELL, Addy Cecilia (Mme)

Membre de la Chambre des Députés

MATUS TOLEDO, Holly (Mme)

Membre de la Chambre des Députés

ROSAS AISPURO, José (M.)

Membre de la Chambre des Députés

Monténégro

TANASIJEVIČ, Branka (Mme)

Parlementaire

BOŠNJYAK, Branka (Mme)

Parlementaire

BURIČ, Slava (Mme)

Secrétaire

PEROVIČ, Ksenija (Mme)

Secrétaire

Niger

ZAKARI, Aminatou Habibou (Mme)

Membre de l'Assemblée nationale

MAÏZOUMBOU, Hapsatou (Mme)

Membre de l'Assemblée nationale

Oman

AL HURAIABI, Rasheed Alsafi (M.)

Membre du Conseil de la Choura

Ouganda

BINTU ABWOILI LUKUMU, Jalia (Mme)

Parlementaire, Présidente de la Commission de l'égalité des chances

MAGULUMAALI MUGUMYA, Erasmus (M.)

Parlementaire, Membre de la Commission de l'égalité des chances

Pakistan

MANDOKHEL, Abdur Rohm Khan (M.)

Sénateur

TAHIR KHELI, Anisa Zeb (Mme)

Sénateur

MURTAZA, Ghulam (M.)

Secrétariat du Sénat

KHOKHER, Afttab (M.)

Mission permanente de Pakistan

Paraguay

SEMIDEI, María Cristina (Mme)

Experte parlementaire, spécialiste de l'égalité hommes-femmes, Conseillère dans le Bureau de la Première Vice-Présidence du Sénat

Portugal

ALBERNAZ, Rosa (Mme)

Parlementaire

MANSO, Ana (Mme)

Parlementaire

République de Corée

KIM, Su-Og (Mme)

Directeur adjoint de la division des affaires asiatiques, Assemblée nationale

NAM, Jung-Hee (Mme)

Chargée de programme, Division du Protocole, Assemblée nationale

KIM, Seung-Gee (M.)

Attaché, Assemblée nationale

Roumanie

ARDELEAN, Lia (Mme)

Membre de la Chambre des Députés, Vice-Présidente de la Commission de l'égalité des chances entre hommes et femmes

IORGA, Nicolai (M.)

Sénateur, Vice-Président de la Commission de l'égalité des chances entre hommes et femmes

LEPADATU, Lucia-Cornelia (Mme)

Conseillère parlementaire, Commission de l'égalité des chances entre femmes et hommes

DUMITRESCU, Cristina (Mme)

Chef de la Division des organisations parlementaires internationales, Sénat

Royaume-Uni

UDDIN, Pola Manzila (Baronne)

Membre de la Chambre des Lords

INGHAM, Francesca (Mme)

Assistante administrative

Sénégal

DIALLO DIOUF, Amie (Mme)

Membre de l'Assemblée nationale

GUEYE GASSAMA, Marième (Mme)

Membre de l'Assemblée nationale

MBAYE BABACAR, Carlos (M.)

Ambassadeur, Représentante permanente auprès de l'ONU, Mission du Sénégal

Slovénie

BLEBER LAVTIZAR, Darja (Mme)

Parlementaire, Chef de la délégation auprès de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe

KOKALJ, Anton (M.)

Parlementaire, Président de la Commission des affaires européennes

Suède

PETHRUS ENGSTRÖM, Désirée (Mme)

Parlementaire, membre de la commission du Marché du travail

AHLBERG, Ann-Christin (Mme)

Parlementaire, membre de la Commission du Marché du Travail

Suisse

STUMP, Doris (Mme)

Membre du Conseil national

Timor-Leste

BELO, Virginia (Mme)

Parlementaire

OSORIO, Florindo (M.)

Parlementaire

Tunisie

BEN AMOR BEN ABDALLAH, Faten (Mme)

Membre de la Chambre des Députés, Membre de la Commission des affaires sociales et de la santé publique

DKHILI, Assya (Mme)

Membre de la Chambre des Conseillers

BEN RAMADHANE, Saïd Naceur (M.)

Membre de la Chambre des Conseillers

Uruguay

XAVIER, Mónica (Mme)

Sénatrice, Présidente du Comité de coordination des Femmes parlementaires de l'UIP

GALVALISI, Carina (Mme)

Conseillère

Zimbabwe

MAWERE, Mabel (Mme)

Parlementaire, Présidente de la Commission du service public, du travail et de la protection sociale

Observateurs

Commission économique des Nations Unies pour l'Europe

HOOPER, Linda M. (Mme)

Division de la statistique

Secrétariat

Union interparlementaire

JABRE, Kareen (Mme)

Responsable, Programme du Partenariat entre
hommes et femmes

BALLINGTON, Julie (Mme)

Chargée de programme, Programme du Partenariat
entre hommes et femmes

SISTEK, Valeria (Mme)

Assistante administrative, Programme du Partenariat
entre hommes et femmes

