NATIONS UNIES **E**

Conseil économique et social

Distr.
GÉNÉRALE

E/CN.6/1997/3
19 février 1997
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME
Quarante et unième session
10-21 mars 1997
Point 3 c) de l'ordre du jour provisoire*

SUIVI DE LA QUATRIÈME CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES : RÉALISATION DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MESURES À PRENDRE DANS LES DOMAINES CRITIQUES

Thèmes dont la Commission de la condition de la femme doit débattre

Rapport du Secrétaire général

RÉSUMÉ

Dans sa résolution 1996/6, le Conseil économique et social a prié le Secrétaire général de soumettre à la Commission de la condition de la femme un rapport analytique sur les thèmes dont elle doit débattre à chacune de ses sessions. Conformément à son programme de travail pluriannuel, la Commission examinera quatre domaines critiques du Programme d'action à la présente session : éducation et formation des femmes (chap. IV.B), les femmes et l'économie (chap. IV.F), les femmes et la prise de décisions (chap. IV.G), et les femmes et l'environnement (chap. IV.K).

Afin de préparer les travaux de la Commission concernant le point 3 c) de l'ordre du jour provisoire, la Division de la promotion de la femme a organisé des réunions de groupes d'experts sur chacun de ces domaines qui ont porté sur des questions que la Commission n'avait pas encore examinées ou qui demandaient à être approfondies à la lumière du Programme d'action. Le présent rapport expose les stratégies destinées à accélérer l'application du Programme d'action dans les quatre domaines critiques susmentionnés, compte tenu des recommandations formulées par les groupes d'experts susmentionnés.

* E/CN.6/1997/1.

TABLE DES MATIÈRES

		Paragraphes	Page
INTRODUCTION		1 - 7	4
I.	ÉDUCATION ET FORMATION DES FEMMES	8 - 30	5
	A. Faits et tendances récents	11 - 13	6
	B. Le lien avec le marché du travail	14 - 17	8
	C. L'éducation permanente dans une perspective sexospécifique	18 - 19	9
	D. Les protagonistes chargés de l'éducation et de la formation	20 - 25	10
	E. Stratégies destinées à accélérer la mise en oeuvre du Programme d'action	26 - 30	12
II.	LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE	31 - 59	14
	A. Les femmes cadres : quelques tendances	40 - 43	16
	B. Facteurs influant sur l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et à la formulation de politiques	44 - 53	17
	C. Stratégies en vue d'accélérer l'application des recommandations	54 - 59	20
III.	LES FEMMES ET LA PRISE DE DÉCISIONS	60 - 93	23
	A. La participation à la prise de décisions politiques : un droit fondamental	63 - 75	23
	1. Place occupée par les femmes dans les parlements et la direction des affaires publiques	67 - 72	24
	2. Les femmes, la diplomatie multilatérale et les organisations internationales	73 - 75	25
	B. Facteurs contribuant à la participation des femmes au processus politique	76 - 82	26
	C. Prise de décisions politiques et règlement des conflits	83 - 90	27
	D. Stratégies d'accélération de la mise en oeuvre	91 - 93	30

TABLE DES MATIÈRES (suite)

		Paragraphes	Page
IV.	LES FEMMES ET L'ENVIRONNEMENT	94 - 126	31
	A. Rôle des femmes dans la gestion de l'environnement	101 - 108	32
	B. Analyse sexospécifique des questions relatives à l'environnement aux niveaux mondial et local	109 - 116	34
	C. Pouvoir de décision des femmes	117 - 121	35
	D. Stratégies propres à accélérer la réalisation des objectifs	122 - 126	36

INTRODUCTION

1. Dans sa résolution 1996/6 en date du 22 juillet 1996, le Conseil économique et social a prié le Secrétaire général de soumettre tous les ans à la Commission de la condition de la femme un rapport analytique sur les thèmes dont elle doit débattre à chacune de ses sessions, relativement à la mise en oeuvre des objectifs stratégiques et des mesures à prendre concernant certains des domaines critiques évoqués dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing[1]. Les quatre domaines critiques que la Commission doit examiner à sa quarante et unième session sont les suivants : 1) éducation et formation des femmes (chap. IV.B), 2) les femmes et l'économie (chap. IV.F), 3) les femmes et la prise de décisions (chap. IV.G), et 4) les femmes et l'environnement (chap. IV.K). Il a été demandé que les rapports devant être soumis à la Commission sur ces thèmes formulent des recommandations et des conclusions, et identifient les responsables de l'action à mener en se fondant le plus possible sur les données et informations disponibles.

2. Un peu plus d'un an et demi s'est écoulé depuis l'adoption du Programme d'action. De nombreux gouvernements sont encore en train de formuler leurs plans d'action visant à y donner suite. Seuls 25 pays ont soumis au Secrétariat leurs stratégies ou plans d'application des recommandations qui y sont énoncées, conformément à la résolution 50/203 de l'Assemblée générale, en date du 22 décembre 1995. L'expérience acquise et les conclusions des réunions des groupes d'experts et des débats de la Commission lors de sa session de 1997 devraient permettre de définir des mesures propres à accélérer la promotion de l'égalité entre les sexes dans les domaines critiques susvisés, considérés comme primordiaux par la Conférence de Beijing pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes et leur permettre d'exercer pleinement leurs droits fondamentaux.

3. En 1996, la Division de la promotion de la femme du Département de la coordination des politiques et du développement durable du Secrétariat de l'ONU a convoqué des réunions de groupes d'experts consacrées à chacun des domaines critiques dont la Commission doit débattre à sa présente session. Chaque réunion a porté sur des questions qui n'avaient pas encore été examinées par la Commission et/ou qui, de l'avis du Secrétariat, demandaient à être approfondies à la lumière du Programme d'action. S'agissant de l'éducation et de la formation des femmes, la réunion a été consacrée à la formation professionnelle et à l'éducation permanente, thème qui avait déjà été étudié lors d'une réunion analogue en 1994, qui avait traité du thème plus large de la promotion de l'alphabétisation, de l'éducation et de la formation des femmes et dont les conclusions avaient inspiré certaines dispositions du projet de programme d'action. S'agissant des femmes et de l'économie, les experts ont débattu de la nécessité d'accroître le nombre des femmes qui occupent des postes de décision et pour ce qui est de la prise de décisions, de l'incidence des sexospécificités sur le règlement des conflits; les autres aspects de la prise de décisions politiques avaient déjà été examinés à fond par la Commission. En ce qui concerne les femmes et l'environnement, les experts ont examiné, dans une perspective sexospécifique, les liens déterminants entre population, environnement et développement durable et ont fait valoir que les femmes jouent un rôle actif en matière d'environnement et qu'elles doivent donc participer davantage à la prise de décisions. Les quatre réunions tenues en 1996 avaient

pour objectif de définir des mesures propres à accélérer la réalisation des objectifs d'égalité entre les sexes, d'élimination de la discrimination et d'autonomisation des femmes énoncés dans le Programme d'action. Les recommandations formulées par les experts sont décrites en détail dans le présent rapport. Les rapports correspondants ont été distribués comme documents de travail dans une seule langue officielle.

4. Le présent rapport souligne qu'un plus grand nombre de femmes doivent occuper des postes de décision à tous les niveaux et propose des mesures concrètes permettant d'atteindre cet objectif. Il est donc indispensable que les femmes soient instruites pour pouvoir participer pleinement et sur un pied d'égalité avec les hommes à la prise de décisions économiques, sociales, culturelles et politiques et jouer un rôle de premier plan dans la vie publique. Le rapport insiste sur les responsabilités des gouvernements, de la société civile et du système des Nations Unies à cet égard et fait observer que les femmes elles-mêmes doivent jouer un rôle actif et travailler ensemble et en association avec les hommes pour parvenir à la pleine égalité et à l'autonomie.

5. D'autre part, le rapport indique qu'il faut repenser la conception du développement dans une perspective sexospécifique. Une perspective différente s'impose, qui tienne compte des phénomènes micro et macro-économiques, fasse le lien entre les domaines public et privé (en particulier ceux concernant la production et la procréation) et permette aux femmes et aux hommes de prendre part à la prise de décisions à tous les niveaux. Le Programme d'action insiste beaucoup sur le fait qu'il faut que les femmes soient plus nombreuses à participer à la prise de décisions pour que leurs voix soient entendues et leurs besoins pris en compte.

6. Les raisons pour lesquelles il faut favoriser la participation des femmes à la prise de décisions sont exposées pour l'essentiel dans la section G du chapitre IV du Programme d'action (les femmes et la prise de décisions) et il est rappelé, au paragraphe 181 du Programme, que l'égalité de participation aux prises de décisions n'est pas seulement une simple question de justice et de démocratie et qu'on peut y voir une condition nécessaire pour que les intérêts des femmes soient pris en considération.

7. L'attention de la Commission est appelée en particulier sur les sections I.E, II.C, III.D et IV.D du Programme d'action consacrées aux stratégies destinées à en accélérer l'application.

I. ÉDUCATION ET FORMATION DES FEMMES

8. Comme les précédentes conférences mondiales, la quatrième Conférence mondiale sur les femmes a insisté sur le rôle primordial de l'éducation dans la promotion des femmes et dans la réalisation de la pleine égalité. On s'accorde à reconnaître que l'accès des femmes à l'éducation présente de nombreux avantages puisque l'éducation contribue notamment à accroître la productivité économique, à diminuer les taux de mortalité maternelle et infantile, à améliorer la santé et la nutrition familiales, à retarder l'âge du mariage et à faire baisser le taux de natalité. Donner aux femmes une éducation de base est particulièrement bénéfique dans la mesure où cela leur permet de devenir autonomes et d'améliorer les conditions de vie de leur famille et de leur

communauté. L'éducation et la formation sont des conditions indispensables à leur pleine participation, sur un pied d'égalité avec les hommes, à la prise de décisions économiques, sociales, culturelles et politiques comme elles sont des moyens incontournables pour elles d'assumer un rôle dirigeant. L'éducation et le système éducatif jouent un rôle important dans le processus de démocratisation en cours dans de nombreuses régions, qui doit tenir pleinement compte des problèmes des femmes. Il faut aussi garder à l'esprit que l'éducation ayant un effet différé, les bénéfices qu'on en retire ne sont pas immédiats et n'ont d'effets tangibles qu'à la génération suivante.

9. Comme il a été indiqué précédemment, lors d'une réunion qu'il a tenue en 1994, un Groupe d'experts chargé d'étudier les sexospécificités, l'enseignement et la formation a examiné les raisons pour lesquelles les femmes doivent recevoir une éducation, les obstacles qui s'opposent à une telle politique, les progrès réalisés à tous les niveaux de l'enseignement scolaire et le rôle complémentaire d'une éducation non scolaire[2]. Dans les recommandations qu'il a formulées, il proposait essentiellement l'adoption de mesures propres à éliminer l'inégalité entre les sexes dans le domaine de l'éducation et à débarrasser les manuels scolaires et la formation donnée aux enseignants des préjugés dont ils sont empreints. Les filles et les femmes qui se trouvent dans une situation particulièrement difficile, comme les réfugiées, par exemple, ont fait l'objet d'une attention particulière. Les recommandations du Groupe d'experts ont servi de base à la rédaction de la section B du chapitre IV du Programme d'action (éducation et formation des femmes).

10. En liaison avec ces travaux, la Division de la promotion de la femme a étudié deux domaines de l'éducation primaire et secondaire qui présentent un intérêt particulier pour l'émancipation économique, sociale et politique des femmes parce qu'ils permettent de renforcer considérablement leurs moyens d'action, à savoir la formation technique et professionnelle et l'éducation permanente. On a estimé que la formation professionnelle et la préparation des femmes à la vie active n'avaient pas été examinées avec toute l'attention voulue, ni lors des préparatifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, ni dans le Programme d'action. Les femmes se présentant en nombre beaucoup plus important qu'auparavant sur le marché du travail dans toutes les régions, il faut absolument déterminer si elles y ont été bien préparées ou si elles continuent d'occuper des postes subalternes et se trouvent dans une situation de quasi-exploitation parce qu'elles n'ont pas reçu la formation voulue. C'est donc la qualité de l'éducation des femmes, en l'occurrence, qui est en jeu. Directement liée à cette question est la question de la responsabilité des protagonistes en matière d'éducation, en particulier les gouvernements. Dans le but d'approfondir la réflexion dans ces deux domaines, la Division de la promotion de la femme a organisé du 2 au 6 décembre 1996, au Centre de formation international de l'OIT à Turin (Italie), une réunion du Groupe d'experts sur la formation professionnelle et l'éducation permanente. Le présent rapport s'inspire dans une grande mesure des conclusions et recommandations formulées lors de cette réunion.

A. Faits et tendances récents

11. En matière d'éducation et de formation, l'étude des sexospécificités est considérée comme un moyen d'approfondir la réflexion et d'élaborer des

propositions d'action générales et novatrices respectueuses des différences entre les sexes. La valorisation des ressources humaines, qui repose sur l'éducation, doit prendre en considération les problèmes des femmes. Il est indispensable d'examiner si les filles et les femmes ont les mêmes possibilités que les garçons et les hommes de bénéficier d'une éducation scolaire, de poursuivre leurs études, d'obtenir des diplômes et de se recycler dans tous les domaines. Des progrès ont été réalisés ces 10 dernières années dans la collecte de données par sexe sur l'éducation et la formation, et, notamment, sur l'accès à l'éducation, les résultats et les disciplines enseignées. Les écarts entre ces données ont été analysés et des politiques éducatives destinées à éliminer les préjugés sexistes et à donner les mêmes chances aux hommes et aux femmes mises au point. Cela étant, le lien entre l'éducation des femmes et leur insertion dans la vie économique, leur rôle dans le développement durable et leur participation à la vie politique demande encore à être pleinement reconnu.

12. Si les filles et les femmes accèdent désormais plus facilement à l'éducation et si la qualité de celle qu'elles reçoivent s'est sensiblement améliorée, les femmes constituent encore la majorité des adultes analphabètes dans le monde — population dont le chiffre s'est accru dans des proportions considérables de 1980 à 1995. En augmentation constante, le pourcentage des femmes dans cette population a atteint 63,8 % en 1995. Le nombre absolu des femmes analphabètes devrait décliner à partir de la deuxième moitié des années 90, mais leur pourcentage dans la population des adultes analphabètes pourrait atteindre 64 % en l'an 2000, si la tendance actuelle se maintient. À ce jour, seuls environ 70 pays ont atteint l'objectif d'égalité entre les sexes en matière d'alphabétisation. Le nombre considérable d'analphabètes, particulièrement élevé dans les pays les moins avancés, constitue le plus grand défi qui se pose en matière d'éducation. L'augmentation du nombre des adultes analphabètes en Asie du Sud, en Afrique subsaharienne et dans les États arabes tient dans une large mesure au fait que les progrès en matière d'alphabétisation ont été insuffisants au regard de l'accroissement, rapide, du chiffre de la population. L'analphabétisme est particulièrement répandu chez les femmes âgées qui n'ont jamais bénéficié d'un enseignement scolaire ou extrascolaire. L'alphabétisation des femmes a progressé beaucoup plus rapidement que celle des hommes chez les moins de 55 ans et, en particulier, deux fois plus vite dans le groupe des 15 à 39 ans[3].

13. Dans la plupart des régions, l'écart entre les taux de scolarisation des garçons et des filles à tous les niveaux des systèmes éducatifs se réduit mais il reste considérable au niveau de l'enseignement primaire dans certaines parties de l'Afrique — l'Afrique subsaharienne, en particulier — et en Asie centrale, où plus des deux tiers des enfants qui ne vont jamais à l'école ou abandonnent leurs études en cours de scolarité sont des filles. En Asie orientale et en Océanie comme en Amérique latine et dans les Caraïbes, les taux bruts de scolarisation des garçons et des filles dans l'enseignement primaire dépassent les 100 %, ce qui indique que tous les enfants sont scolarisés. En Amérique latine et dans les Caraïbes et dans de nombreux pays développés, l'écart entre les taux de scolarisation a pratiquement disparu. En fait, les écarts relevés dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement supérieur sont favorables aux femmes dans de nombreux pays. Cette tendance récente n'a pas été pleinement expliquée mais peut être imputable notamment, aux nombreux abandons scolaires parmi les garçons et aux migrations dues à la recherche d'un

travail[4]. Une autre raison également tient au fait que les femmes sont tenues d'avoir une bonne formation scolaire pour pouvoir rivaliser avec les hommes sur un marché de l'emploi restreint. À l'heure actuelle, celles-ci n'étudient toujours qu'un petit nombre de disciplines. Si la fréquentation scolaire des filles s'est améliorée, la qualité de l'éducation qu'elles reçoivent est préoccupante, le matériel pédagogique et le milieu éducatif reflétant encore des stéréotypes et des préjugés sexistes dont témoignent notamment le choix de l'emplacement des établissements scolaires et des disciplines enseignées et le comportement des enseignants.

B. Le lien avec le marché du travail

14. La quantité et la qualité des emplois offerts aux hommes et aux femmes sont menacées ou en pleine mutation et "l'employabilité" est devenue la clef de l'accès à l'emploi et à l'emploi indépendant. Compte tenu des problèmes auxquels les femmes doivent faire face sur le marché du travail et de l'inégalité de leurs chances par rapport aux hommes, il est particulièrement important d'accroître leurs chances d'obtenir un emploi. Les connaissances, les qualifications et les compétences des hommes et des femmes sont devenues le fondement essentiel non seulement de leur épanouissement personnel et de leur "employabilité" mais aussi de la compétitivité des entreprises et du développement économique durable des sociétés. Dans un environnement où la concurrence est la règle, les avantages comparatifs des individus, des entreprises et des pays sont de plus en plus fonction de leur compétitivité, laquelle est elle-même tributaire des connaissances, des qualifications, des innovations et des technologies. Investir dans l'éducation, la formation et la mise en valeur des ressources humaines est donc devenu plus crucial que jamais.

15. Comme on le verra dans la section II ci-après, la ségrégation des sexes reste une caractéristique persistante de tous les marchés du travail, quels que soient le niveau de développement économique et le niveau de participation et d'éducation des femmes et en dépit des efforts qui sont faits pour promouvoir celles qui ont une profession. Cette ségrégation découle du choix des études selon le sexe et du nombre des disciplines d'enseignement et de spécialisation, qui restent très limités. La discrimination à laquelle les filles sont en butte en matière d'accès à l'éducation et à la formation persiste dans de nombreux domaines, en raison des stéréotypes sexuels et de l'inadaptation et du parti pris sexiste de l'enseignement et des matériaux pédagogiques; leurs talents et capacités sont sous-estimées ou minimisées et leurs possibilités de choix restreintes. Comparée à celle offerte aux garçons et aux hommes, la formation professionnelle offerte aux filles et aux femmes est très insuffisante si l'on considère le nombre des disciplines dans lesquelles elles peuvent se spécialiser.

16. Il est établi, en matière d'aide au développement, que l'investissement dans l'éducation de base et l'éducation générale doit être la première priorité des pouvoirs publics dans la mesure où il permet de rentabiliser au maximum les ressources publiques consacrées au développement humain. Obtenir que dans les pays en développement tous les enfants achèvent leurs études primaires et secondaires et reçoivent un enseignement de qualité et que les adultes puissent bénéficier d'une formation générale grâce à des cours de rattrapage ne suffirait peut-être pas à assurer l'égalité entre les sexes, mais serait plus efficace que

toute mesure qui pourrait être prise pour améliorer la formation. Il faut aussi encourager davantage de filles à étudier des disciplines techniques et scientifiques. Une éducation de base permettant non seulement de savoir lire, écrire et compter, mais aussi de savoir raisonner, conditionne la réussite d'une formation plus poussée ou d'un recyclage. Les fluctuations de l'offre d'emplois sont telles qu'une bonne éducation générale revêt plus encore d'importance que par le passé et que l'acquisition précoce de connaissances générales (par opposition à un savoir-faire spécialisé) est devenue plus nécessaire. Vu la rapidité des bouleversements technologiques et des transformations qui se produisent dans la société et sur le lieu de travail, il est indispensable d'acquérir de nouvelles compétences tout au long de sa vie et de sa carrière professionnelle. Dans l'industrie manufacturière et dans les services, par exemple, les compétences générales acquises au moyen d'une éducation secondaire et universitaire de qualité présentent plus d'intérêt que des qualifications, susceptibles d'être vite dépassées[5].

17. À sa réunion, le Groupe d'experts sur la formation professionnelle et l'éducation permanente des femmes[6] a préconisé la mise en place de systèmes d'apprentissage ouverts, souples et adaptables, qui tiennent compte des problèmes des femmes et donnent à celles qui ne travaillent plus les moyens d'entrer à nouveau dans la vie active. De tels systèmes pourraient aussi comporter des cours de rattrapage pour adultes, en particulier pour les femmes analphabètes. Vu l'augmentation du nombre d'emplois indépendants, il faudrait élargir et renforcer la formation à la création de petites entreprises. La formation dont les femmes ont besoin pour occuper un emploi dans le secteur structuré, créer leur propre emploi ou se livrer à des occupations non traditionnelles exige une nouvelle approche. Tout programme complet de formation pour les femmes devrait prévoir une formation juridique et une formation à la prise de décisions. Il faudrait faire en sorte que les femmes soient plus nombreuses à s'intéresser aux sciences et aux techniques et à participer au processus créatif dans ces domaines, de la conception et de l'application de nouvelles technologies à leur suivi et à leur évaluation, notamment.

C. L'éducation permanente dans une perspective sexospécifique

18. En raison de la progression exponentielle des connaissances et de la grande rapidité des changements sociaux et des progrès techniques, les connaissances purement scolaires sont de plus en plus vite dépassées. D'une manière générale on reconnaît que l'éducation devrait non plus se limiter à une période fixe de scolarité au cours de l'enfance et de l'adolescence mais se prolonger toute la vie. L'éducation permanente doit permettre d'acquérir des compétences d'ordre général — par exemple, apprendre pour acquérir une formation —, c'est-à-dire, en ce qui concerne les femmes, leur donner les moyens de prendre leur destinée en mains et les inciter à s'instruire, à rechercher des occasions de s'épanouir et à être attentives aux changements qui se produisent autour d'elles et aux possibilités qu'elles ont de s'y adapter. Apprendre à différentes étapes de la vie est pour les femmes un excellent moyen de lever les obstacles à leur participation active à tous les aspects de la vie publique et de leur vie privée. L'éducation permanente peut non seulement aider les femmes à devenir autonomes et être une fin en soi mais elle présente des avantages plus importants encore puisqu'elle favorise le développement économique et social

dans tous les pays. Elle concerne aussi bien l'acquisition de connaissances et de compétences dans le cadre d'une éducation et d'une formation scolaires que dans un cadre non scolaire et présente donc un intérêt particulier pour les femmes. Les avantages que présente l'éducation permanente — amélioration des compétences et acquisition continue de connaissances au-delà de l'enfance et de l'adolescence — doivent être considérés sans aucun préjugé sexiste. Les méthodes et les systèmes éducatifs procèdent d'une approche différenciée de la demande et des besoins en matière d'éducation permanente selon que celle-ci est destinée aux hommes ou aux femmes.

19. Les femmes âgées méritent une attention particulière. Les tendances démographiques récentes montrent que partout dans le monde, les femmes ont une plus grande espérance de vie que les hommes. Les femmes âgées sont une source appréciable de connaissances, de compétences et d'expériences. Elles doivent pouvoir bénéficier d'une formation permanente pour mener une vie satisfaisante, productive et saine. La formation permet à chacun de participer davantage à la vie publique, d'éviter de contracter certaines maladies et d'adopter un mode de vie sain et dynamique.

D. Les protagonistes chargés de l'éducation et de la formation

20. La quatrième Conférence mondiale sur les femmes a identifié ces protagonistes lorsqu'elle a déclaré qu'"il incombait au premier chef aux gouvernements d'appliquer le Programme d'action" et "que cette mise en oeuvre nécessitait un engagement politique au niveau le plus élevé" (par. 293 du Programme d'action). Dans les domaines de la formation professionnelle, des sciences et des techniques et de la formation permanente, les gouvernements devraient prendre des mesures "en coopération avec les employeurs, les travailleurs et les syndicats, les organisations internationales et non gouvernementales, y compris les associations de femmes et de jeunes et les établissements d'enseignement" (par. 82 du Programme d'action). Il leur incombe principalement "d'allouer les ressources budgétaires nécessaires au secteur de l'enseignement et de procéder à des transferts à l'intérieur de ce secteur, afin d'augmenter les fonds destinés à l'éducation de base" (al. a) du paragraphe 84 du Programme d'action) ainsi que "de suivre l'application des réformes et mesures adoptées par les ministères compétents et de mettre en place des programmes d'assistance technique" (al. b) du paragraphe 84 du Programme d'action). Il faut examiner attentivement les responsabilités incombant à chacun des protagonistes en matière d'éducation et de formation et adopter le cas échéant des mesures qui les incitent à jouer un rôle plus actif dans l'application des recommandations.

21. Lorsque l'on examine la suite donnée aux recommandations du Programme d'action intéressant l'éducation, il importe de tenir compte des modifications récemment apportées aux politiques en la matière. La plupart des pays réforment actuellement leurs systèmes d'enseignement et de formation en vue de les rendre plus pertinents, plus efficaces et plus égalitaires et de leur permettre de répondre à long terme aux nouvelles exigences du monde du travail. Les responsabilités des gouvernements sont clairement définies en matière d'éducation primaire universelle mais elles varient lorsqu'il s'agit de l'enseignement et de la formation professionnelle supérieurs. On s'accorde généralement à reconnaître que les gouvernements sont tenus de veiller à la

qualité de l'éducation et de la formation professionnelle supérieures dispensées et à l'égalité entre les sexes dans ces deux domaines. On tend actuellement à redéfinir le rôle de l'État et à le limiter en ce qui concerne la formation professionnelle, et à accroître les responsabilités du secteur privé — entreprises et particuliers notamment — à cet égard. La question est de savoir si les gouvernements devraient assumer de nouvelles fonctions pour ce qui est de la réglementation de l'ensemble du système éducatif, qui mettrait des protagonistes publics et privés en concurrence sur un marché ouvert. Si ces changements ouvrent de nouveaux horizons aux hommes et aux femmes en matière d'éducation permanente, ils comportent aussi de nouveaux risques, en particulier pour les groupes qui n'ont toujours que des possibilités restreintes d'accéder à un système de formation fondé sur le marché. La privatisation, la décentralisation, la réduction des dépenses publiques et l'importance accrue des entreprises dans la formation peuvent limiter les possibilités qu'ont les filles et les femmes d'acquérir une bonne formation, d'obtenir un emploi et de faire carrière.

22. Investir dans l'éducation des filles et des femmes serait très rentable, comme on le reconnaît, mais le marché ne semble pas tenir compte de l'importance de cet enjeu pour la société. Dans le contexte actuel, les gouvernements devraient prendre l'initiative d'investir lorsque le marché est défaillant ou inexistant. Des politiques peuvent contribuer directement ou indirectement, à réduire les inégalités entre les sexes, par exemple en modifiant la législation et les réglementations, en réorientant les dépenses publiques vers les investissements les plus rentables socialement et en prenant des mesures ponctuelles pour corriger certaines inégalités[7].

23. De nombreux systèmes de formation, en particulier dans les pays en développement, manquent des ressources nécessaires pour adopter de nouvelles méthodes et de nouvelles techniques d'enseignement et ne sont pas en mesure de répondre rapidement à la demande de main-d'oeuvre. Ils continuent de dispenser une formation qui peut ne pas correspondre aux besoins du marché du travail ou ne pas favoriser la création d'entreprises. Il faut donc tout particulièrement continuer à investir dans les ressources humaines et proposer de nouveaux types de formation aux femmes. L'évolution du marché du travail est telle qu'il est nécessaire d'élargir la gamme des programmes d'enseignement, d'améliorer la qualité de l'enseignement dispensé et de mettre l'accent sur le développement des capacités d'analyse et de réflexion.

24. Pour créer les infrastructures nécessaires, il faut que des alliances se nouent entre les protagonistes intéressés aux niveaux national et international, c'est-à-dire notamment l'État, le secteur privé, les organisations non gouvernementales, les associations de femmes, les syndicats, les associations professionnelles, les coopératives, les établissements de recherche et d'enseignement supérieur, les organisations internationales. Le secteur privé en particulier est appelé à jouer un rôle croissant à cet égard.

25. Quel que soit son rôle dans le financement et la gestion de la formation, l'État est tenu de promouvoir l'égalité entre les sexes en adoptant des mesures d'incitation, en légiférant ou en sensibilisant l'opinion à la question, par exemple. Il doit notamment veiller à ce que le travail des femmes soit rétribué équitablement sur les plans tant du statut que du salaire. Les organisations

internationales jouent aussi un rôle utile dans la promotion de l'égalité entre les sexes en matière de formation professionnelle. Cette cause mobilise les associations de femmes et les syndicats nationaux et internationaux qui font pression sur les pouvoirs publics pour obtenir que les acquis débouchent sur d'autres progrès. Il est indispensable de mettre en place et de tenir à jour des systèmes d'information efficaces sur le marché du travail qui non seulement fournissent des données sexospécifiques qualitatives et quantitatives mais puissent aussi faciliter l'élaboration et la gestion de programmes de formation et aident les femmes à choisir les types de formation et d'emploi les plus adaptés à leurs besoins. Enfin, il faut mettre en place des structures nationales et internationales chargées de suivre et d'appuyer la mise en oeuvre des programmes d'éducation et de formation en faveur des femmes.

E. Stratégies destinées à accélérer la mise en oeuvre du Programme d'action

26. Dans le chapitre consacré à l'éducation et à la formation des femmes, qui est l'un de ses 12 domaines critiques, le Programme d'action a défini 6 objectifs stratégiques dont la réalisation doit permettre d'assurer l'égalité entre les sexes : 1) garantir l'égalité d'accès à l'éducation; 2) éliminer l'analphabétisme chez les femmes; 3) améliorer l'accès des femmes à la formation professionnelle, aux disciplines scientifiques et techniques et à l'éducation permanente; 4) faire en sorte que l'éducation et la formation ne soient pas dispensées de manière discriminatoire; 5) allouer des ressources suffisantes à la mise en oeuvre et au suivi des réformes de l'éducation; 6) promouvoir l'éducation permanente et la formation des filles et des femmes (chap. IV.B).

27. L'éducation et la formation sont l'un des rares domaines critiques où l'unanimité s'est faite, en l'occurrence sur les points suivants : d'ici à l'an 2000, assurer l'accès universel à l'enseignement et veiller à ce que les filles disposent des mêmes possibilités que les garçons d'achever leurs études primaires (al. b) du paragraphe 81); éliminer les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'instruction élémentaire et d'alphabétisation fonctionnelle, comme le recommande la Déclaration de Jomtien sur l'éducation pour tous (al. c) du paragraphe 81); assurer, d'ici à l'an 2000, l'accès de tous à l'enseignement de base et permettre à 80 % au moins des enfants d'âge scolaire d'achever leurs études primaires; assurer un accès égal aux filles et aux garçons à l'enseignement primaire et secondaire d'ici à 2005; assurer l'enseignement primaire universel dans tous les pays avant 2015 (al. b) du paragraphe 80); ramener l'analphabétisme féminin à la moitié au moins de son taux de 1990, en mettant l'accent sur l'alphabétisation des femmes rurales, des migrantes, des réfugiées, des femmes déplacées dans leur propre pays et des femmes handicapées (al. a) du paragraphe 81).

28. Le Programme d'action décrit aussi au chapitre IV les mesures à prendre en matière de formation professionnelle relevant des domaines critiques F (les femmes et l'économie) et L (la petite fille). Il se réfère expressément, dans de nombreux autres domaines critiques, à l'éducation permanente, à divers types de formation et à l'éducation continue, en particulier à l'enseignement du droit et des droits de l'homme (al. p) du paragraphe 58; al. a) du paragraphe 61; al. n) du paragraphe 124; al. e) du paragraphe 125 et al. f) du paragraphe 130); à la formation dans le domaine de la santé (al. a), e), g), k), l), m) et o) du

paragraphe 107 et al. a) du paragraphe 108); à la formation nécessaire à la participation des femmes à la vie publique (al. c) et e) du paragraphe 195); et à la formation au développement durable (sous-alinéa v) de l'alinéa b) du paragraphe 258). À ce titre, la quatrième Conférence mondiale sur les femmes est allée au-delà des recommandations formulées précédemment dans le domaine de l'éducation et de la formation. Elle s'est appuyée sur des travaux antérieurs mais a oeuvré systématiquement dans une optique sexospécifique et a défini les mesures à prendre et identifié les protagonistes chargés d'assurer l'égalité entre les sexes[8].

29. À ce stade de la mise en oeuvre du Programme d'action, la Commission de la condition de la femme jugera peut-être bon d'examiner si les objectifs stratégiques définis lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes sont mis en oeuvre et tiennent compte des recommandations formulées par la réunion du Groupe d'experts sur la formation professionnelle et l'éducation permanente des femmes.

30. Le Groupe d'experts a adopté les conclusions suivantes :

a) Tous les protagonistes (gouvernements, organes nationaux, régionaux et internationaux, donateurs bilatéraux et multilatéraux et organisations gouvernementales) doivent faire des efforts suffisants pour que les objectifs du Programme d'action concernant l'élimination de l'analphabétisme et l'accès universel à l'éducation primaire puissent être atteints;

b) Il est impératif que l'éducation, la formation technique et l'éducation permanente soient considérées comme faisant partie d'un même ensemble et s'inscrivant dans une même continuité. La notion de formation et d'éducation permanente recouvre l'acquisition non seulement des connaissances et compétences acquises en milieu scolaire et non scolaire mais aussi des connaissances traditionnelles, qui toutes préparent les femmes à jouer un rôle actif sur le marché du travail et dans le développement économique et social de leur pays. Il faudrait faire systématiquement en sorte que celles-ci bénéficient de l'égalité avec les hommes tout au long de ce processus éducatif, en vertu d'une nouvelle culture d'apprentissage associant les individus, les entreprises, les organisations et la société dans son ensemble;

c) Compte tenu des changements qui se produisent à l'échelle mondiale, il faudrait attacher davantage d'importance à l'enseignement scientifique et technique et aux services d'information. Afin d'acquérir les qualifications dont elles ont besoin, les femmes doivent avoir pleinement accès à la formation professionnelle et à la formation scientifique et technique à tous les niveaux. Afin de réduire les inégalités entre les sexes et de permettre à un plus grand nombre de filles et de femmes d'avoir accès à l'enseignement scientifique et technique, à la formation professionnelle et à la formation permanente, il faut prendre une large gamme de mesures combinant des modalités d'action différentes;

d) Il faut faire en sorte que les deux sexes soient représentés de manière équilibrée dans le corps enseignant et dans l'administration de l'enseignement, à tous les niveaux; à cette fin, il faudrait entreprendre des réformes administratives qui permettent d'accroître le nombre des femmes

occupant des postes de directrice d'établissement d'enseignement secondaire, d'administrateur et de planificateur;

e) Il faudrait que l'éducation, la formation et la formation permanente pour les femmes, en mettant notamment l'accent sur les qualifications professionnelles et l'emploi, fassent partie intégrante des plans et politiques nationaux de développement humain, des politiques d'égalisation des chances et des politiques industrielles. Les mécanismes nationaux de promotion des femmes devraient engager instamment les pouvoirs publics et le secteur privé à faire en sorte que toutes ces politiques répondent aux besoins et aspirations des femmes et que celles-ci et les organisations féminines participent aux prises de décisions;

f) Il faudrait renforcer la pertinence et l'efficacité de la formation dispensée aux femmes au moyen de partenariats entre les protagonistes concernés, c'est-à-dire les secteurs public et privé, les organisations gouvernementales, les syndicats, les organisations professionnelles et les coopératives;

g) Les gouvernements doivent jouer un rôle de premier plan dans la promotion et la création de tels partenariats (mise au point de cadres réglementaires et de mesures d'incitation, création de mécanismes de financement, et fourniture de l'appui technique voulus). Les gouvernements devraient remédier aux lacunes des programmes d'éducation et de formation, en particulier dans le cas des femmes pauvres, des femmes des zones rurales et défavorisées et des femmes se trouvant dans une situation difficile sur divers plans : social, économique, culturel ou handicapées;

h) Les organisations professionnelles et syndicales devraient aussi jouer un rôle de premier plan dans les partenariats et prendre une part active dans la prise de décisions et la gestion de programmes de formation aux niveaux national et local;

i) Il est indispensable, pour que l'éducation et la formation ne soient pas discriminatoires, de modifier les manuels scolaires, les supports éducatifs et les programmes et de dispenser aux enseignants une formation exempte de préjugés à l'égard des femmes;

j) Il importe de créer un environnement propice à l'intervention des ONG dans tous les domaines de l'éducation et, en particulier, de l'éducation permanente.

II. LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE

31. Au titre du domaine critique intitulé "Les femmes et l'économie" (chap. IV.F), le Programme d'action distingue trois catégories de travailleuses : les employées, les femmes chefs d'entreprise et les femmes occupant des postes de responsabilité dans le domaine économique. Dans le passé, les pouvoirs publics se sont beaucoup intéressés aux deux premières catégories, mais n'ont guère prêté attention aux femmes exerçant des fonctions de direction dans le domaine économique, bien que, comme il est souligné dans le Programme d'action (par. 150), l'accès des femmes aux processus et aux organes de décision dans ce domaine revête une importance stratégique. Il convient donc

d'intensifier les efforts et de mettre au point un cadre d'action et des mesures spécifiques en vue d'améliorer l'accès des femmes aux fonctions de décision dans le domaine économique.

32. Selon le Programme d'action, les femmes ne participent pas, ou participent peu, à la prise de décisions économiques, y compris à la formulation des politiques et stratégies d'élimination de la pauvreté (par. 47), et à la prise de décisions concernant les programmes d'ajustement structurel, de prêt ou de crédit (par. 151). Ainsi, elles n'exercent qu'une influence limitée sur les structures et politiques économiques qui ont une incidence directe sur la société et sur le statut respectif des femmes et des hommes (par. 150).

33. Comme il est souligné dans le Programme d'action, "les femmes sont loin d'avoir les mêmes chances que les hommes d'accéder au pouvoir et d'agir sur les structures économiques. Presque partout dans le monde, les femmes ne participent pas, ou participent peu à la prise de décisions économiques. Elles ne sont pratiquement pas représentées dans les instances de formulation des politiques économiques, financières, monétaires et commerciales et de détermination des régimes fiscaux et salariaux... [l'évolution de ces politiques et régimes] a une incidence directe et concrète sur l'accès des hommes et des femmes aux ressources économiques, sur leur pouvoir économique et donc sur leur degré d'égalité, aux niveaux personnel et familial, et au niveau de la société dans son ensemble" (par. 150).

34. Parmi les responsables de l'action économique, les cadres, en particulier ceux qui occupent les échelons les plus élevés dans les organismes à vocation économique, jouent un rôle particulièrement stratégique. L'Organisation internationale du Travail (OIT) établit une relation étroite entre la situation des femmes sur le marché du travail, leur accès aux postes de direction et leur participation aux prises de décisions. L'OIT estime que l'une des principales formes de discrimination en matière d'emploi dont les femmes continuent d'être victimes dans tous les pays du monde réside dans le fait qu'elles sont reléguées dans un petit nombre de professions. L'OIT, qui appelle ce phénomène ségrégation professionnelle, se réfère au fait que les femmes travaillent toujours essentiellement dans un nombre relativement limité de professions dites "féminines", et occupent des emplois subalternes et mal rémunérés, alors que les professions plus prestigieuses et mieux rétribuées sont exercées en majorité par des hommes[9].

35. L'OIT a également constaté que, bien qu'au cours des 10 dernières années la proportion de femmes occupant des postes de directeur et cadre administratif supérieur ait augmenté par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine, les femmes occupant de telles fonctions sont peu nombreuses et celles qui atteignent les échelons les plus élevés dans les entreprises et institutions sont encore plus rares. Il est communément admis que le concept de "plafond de verre" (obstacle invisible mais infranchissable qui empêche les femmes d'accéder aux postes les plus élevés, quelles que soient leur formation et leur expérience) reflète bien cette réalité.

36. Le Programme d'action met l'accent sur le fait qu'on trouve de plus en plus de femmes dans les postes subalternes (par. 161) et que, dans le secteur privé,

notamment dans les entreprises transnationales et nationales, les femmes sont le plus souvent absentes des postes d'administration et de direction (par. 162).

37. Dans l'objectif stratégique F.5, il est recommandé d'éliminer la ségrégation professionnelle en favorisant la représentation égale des deux sexes à des postes de haute qualification et de direction, en adoptant d'autres mesures qui visent à accélérer le déroulement des carrières et l'avancement professionnel des femmes, et en favorisant la diversification des débouchés professionnels pour les hommes et les femmes; d'encourager les femmes à obtenir des emplois auxquels elles n'ont pas traditionnellement accès; et d'encourager les hommes à chercher des emplois dans le secteur social [par. 178 g)].

38. Aux termes de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, le droit aux mêmes possibilités d'emploi ainsi que le droit au libre choix de la profession et à la promotion.

39. Dans ce contexte, et afin de mieux préciser le cadre d'action et les mesures concrètes à prendre pour améliorer l'accès des femmes aux postes de direction dans les organismes à vocation économique et accroître ainsi leur rôle, la Division pour la promotion de la femme a constitué un Groupe d'experts sur les femmes et la prise de décisions dans les institutions financières internationales et les sociétés transnationales. Celui-ci s'est réuni au Simmons College Graduate School of Management à Boston, Massachussets (États-Unis d'Amérique), du 11 au 15 mars 1996. On trouvera au paragraphe 59 du présent rapport les principales recommandations formulées lors de cette réunion[10].

A. Les femmes cadres : quelques tendances

40. L'un des faits marquants des dernières décennies a été la participation croissante des femmes au marché du travail. Selon l'OIT, 41 % des femmes de 15 ans et plus exercent aujourd'hui une activité rémunérée. En outre, les statistiques du travail publiées par l'OIT dans sa Classification de la population active par profession font apparaître que, depuis une dizaine d'années, de plus en plus de femmes occupent des postes de directeur et cadre administratif supérieur. Toutefois, cette tendance, bien que perceptible, reste très en deçà des progrès réalisés par les femmes sur les plans du niveau d'instruction et de l'accès à l'emploi dans le secteur structuré. On trouve encore très peu de femmes dans la catégorie "directeurs et cadres administratifs supérieurs"; la plupart des femmes exercent des professions scientifiques, techniques, libérales et assimilées (infirmières ou enseignantes, essentiellement), ou font partie du personnel administratif, des travailleurs spécialisés dans les services ou du personnel commercial[11].

41. Les données recueillies auprès de diverses sources confirment cette tendance générale et montrent en outre que, dans tous les pays et dans tous les domaines, dans le secteur privé comme dans le secteur public, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à occuper des fonctions de direction, sont sous-employées et ne sont pas représentées équitablement à tous les échelons de la hiérarchie, et ce en dépit du fait que de plus en plus de femmes travaillent

et participent pleinement à la vie de leur entreprise. Même dans les secteurs où les femmes sont traditionnellement majoritaires, comme l'éducation et la santé, elles occupent généralement des postes inférieurs à ceux qu'occupent les hommes.

42. Les résultats d'une étude récente montrent qu'aux États-Unis d'Amérique, où les femmes représentent 47 % de la main-d'oeuvre, seuls 10 % des cadres employés par les plus grandes sociétés américaines sont des femmes, celles-ci occupant à peine 2 % des postes de direction. Sur les 978 femmes qui ont le titre de vice-président dans les 500 plus grandes sociétés américaines, 271 seulement, soit environ 28 %, exercent des fonctions qui sont directement liées à la production de recettes et sont susceptibles de déboucher sur les postes les plus élevés. D'après l'étude, les femmes occupent essentiellement des postes fonctionnels dans des domaines tels que les relations publiques et les ressources humaines[12]. En Thaïlande, le pourcentage de cadres par rapport à la population active a progressé plus rapidement chez les femmes que chez les hommes, mais les femmes ne représentaient encore que 19 % des cadres en 1990 (contre 7,6 % en 1974)[13]. En Afrique du Sud, une étude récente de 100 sociétés sud-africaines a montré que 41 femmes seulement occupaient des postes de direction et que, dans leur majorité, les femmes exerçaient des fonctions subalternes[14]. En Amérique latine et dans les Caraïbes, bien que la proportion de femmes employées comme directeurs et cadres administratifs supérieurs par rapport à la population féminine active soit en progression constante, il est attesté que les femmes sont victimes d'une ségrégation systématique aux échelons les plus élevés, et occupent le plus souvent des postes de cadre administratif moyen. Au Venezuela, alors que les femmes représentent 54 % de l'ensemble du personnel d'administration et de gestion, elles n'occupent que 17 % des postes les plus élevés[15]. Une étude récente des 100 plus grandes sociétés des pays nordiques a montré que, dans le meilleur des cas, le pourcentage de femmes occupant un poste de président ou de directeur général n'était que de 2,6 %, et la proportion de femmes membres de conseils d'administration de 14 %[16]. Une étude récente réalisée en Afrique subsaharienne montre que dans la plupart des institutions financières, les femmes cadres n'atteignent même pas le niveau de directeur général adjoint[17].

43. La proportion de femmes chefs de délégation qui participent à des délibérations de l'Organisation des Nations Unies consacrées à des questions économiques ou financières montre bien que la participation des femmes à la prise de décisions au niveau international dépend de leur accès aux postes de décision au niveaux national. Les progrès dans ce domaine, bien que sensibles, sont très lents et le nombre de femmes participant à de telles délibérations reste très faible. C'est ainsi que le pourcentage de femmes chefs de délégation à la Deuxième Commission de l'Assemblée générale a atteint 13 % en 1995, contre 3,6 % en 1985 et 6 % en 1975. Au Conseil économique et social, la proportion était de 3,3 % en 1995, contre 1,8 % en 1975 (aucune délégation n'était dirigée par une femme en 1985)[18].

B. Facteurs influant sur l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et à la formulation de politiques

44. Ce n'est que depuis peu que des travaux de recherche exhaustifs sont consacrés aux femmes cadres. Jusqu'à la fin des années 70, elles restaient

pratiquement invisibles et personne ne s'en étonnait. Des études antérieures ont montré que, dans tous les pays, la société a connu au cours des dernières décennies des mutations profondes (accès à l'éducation et à l'emploi, réformes législatives visant à promouvoir l'égalité), qui ont permis à un plus grand nombre de femmes d'accéder à des postes de cadre moyen[19]. En outre, au cours des années 70 et 80, dans les pays développés comme dans les pays en développement, l'expansion des services bancaires et autres services financiers ainsi que celle du secteur public a contribué à créer pour les femmes de nombreuses possibilités d'emploi à des postes de maîtrise et d'encadrement intermédiaire. Avec la création de nouveaux emplois, les femmes ont, dans la plupart des pays, accédé aux fonctions d'encadrement tandis que les hommes faisaient carrière. Toutefois, aucun pays n'a introduit des réformes législatives assez radicales pour vaincre la résistance à l'accès des femmes aux postes de direction les plus élevés. Il a fallu se rendre à l'évidence : il était prématuré d'annoncer une entrée en force des femmes dans les structures du pouvoir[20].

45. Il ressort de ce constat qu'il est nécessaire d'établir une distinction entre l'accès aux fonctions de cadre et les possibilités de promotion du personnel d'encadrement et de tenir compte de ces deux paramètres dans l'élaboration des politiques.

46. Le recrutement des femmes à des postes de cadre à la classe de début dépend essentiellement de leur accès à l'enseignement supérieur et à la formation, ainsi que de l'élargissement des choix professionnels et des possibilités d'emploi qui leur sont offerts. À cet égard, les réformes législatives et mesures gouvernementales visant à éliminer la discrimination en matière d'accès à l'enseignement et à l'emploi jouent un rôle important, de même que les programmes de discrimination positive, qui accroissent les chances d'avancement des femmes en permettant à certains employeurs de recruter des femmes cadres et de les nommer à des postes de responsabilité.

47. Toutefois, une fois dans la profession, les femmes cadres se heurtent souvent à des obstacles structurels et à des problèmes liés aux comportements qui entravent leur avancement. Ces obstacles constituent un ensemble complexe de facteurs qui influent sur le déroulement de leur carrière à différentes étapes. Que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé, les cadres parviennent aux échelons les plus élevés de la hiérarchie en suivant un plan de carrière. Or, du fait qu'il n'y a pratiquement pas de femmes aux échelons les plus élevés, il semblerait que les plans de carrière soient différents selon qu'il s'agit de femmes ou d'hommes, ou que, lorsque les femmes s'efforcent de suivre le même chemin que les hommes, elles se heurtent à des obstacles différents et plus importants, comme on le montrera à la Section III ci-après.

48. Pour expliquer la situation des femmes cadres et les obstacles qui les empêchent d'atteindre les postes de direction les plus élevés, on a avancé quatre thèses qui se recoupent et se complètent[20].

49. Selon la première thèse, si les femmes sont nombreuses à occuper des postes de direction, ce serait parce qu'elles n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles que les hommes. Pour remédier à cet état de fait, les femmes sont invitées à changer pour se "couler dans le moule", en améliorant leurs

compétences, en acquérant une plus grande confiance en elles-mêmes, en se montrant plus ambitieuses dans leur carrière et en adoptant des comportements qu'on attribue généralement aux hommes. Les femmes, de leur propre initiative ou encouragées par des organisations, sont de plus en plus nombreuses à fréquenter les écoles de commerce, à suivre des programmes d'économie et à prendre des cours spécialisés de gestion afin d'acquérir les qualifications requises pour faire carrière. Pour appuyer leurs efforts, on préconise également l'établissement de réseaux de relations et le tutorat.

50. La deuxième thèse met l'accent sur le rôle que les organisations et les employeurs ont à jouer pour assurer la promotion des femmes. Selon cette thèse, il ne suffit pas que les femmes changent, il faut que les entreprises et les institutions évoluent elles aussi, qu'elles suppriment les obstacles et adoptent des mesures d'incitation à l'emploi et à la promotion à des postes élevés de davantage de femmes. Pour ce faire, il est recommandé aux entreprises et institutions de mettre au point des plans de carrière qui donnent aux cadres des deux sexes les mêmes chances d'atteindre les échelons les plus élevés. Des mécanismes tels que les programmes de discrimination positive ont permis à des entreprises et institutions d'embaucher des femmes cadres et de les nommer à des postes élevés, ce qui a amélioré leurs chances d'avancement.

51. Selon la troisième thèse, la discrimination est institutionnalisée et fait partie intégrante de la culture des entreprises. Pour que les entreprises et institutions changent, il faut que les hommes aussi bien que les femmes reconnaissent que la discrimination existe. Une fois le problème identifié, l'ensemble du personnel, notamment le personnel de direction, doit s'employer à modifier les critères fondamentaux qui régissent les entreprises et institutions. Les mesures prises pour atteindre ce résultat comprennent des sessions de formation auxquelles tous les cadres — moyens et supérieurs — sont tenus d'assister, et qui visent à leur faire prendre conscience de ce que sont des comportements discriminatoires, qu'ils soient implicites ou explicites, et à leur faire adopter des comportements non discriminatoires.

52. Selon la quatrième thèse, la difficulté qu'ont les femmes à accéder aux postes de direction tient au fait que leur promotion heurte les intérêts des membres les plus puissants des entreprises et institutions. En conséquence, il faut attirer l'attention des hauts responsables sur les avantages qu'il y a à nommer davantage de femmes aux postes de direction et sur le coût de leur exclusion. Pour que les femmes fassent carrière, il est important que les organisations soient convaincues que les femmes offrent un avantage comparatif et qu'elles ne représentent pas seulement une obligation légale. Dans certains pays, des organismes s'occupant de promouvoir l'égalité des chances pour les femmes cadres — tels que Catalyst aux États-Unis d'Amérique et la Fédération des femmes d'affaires et des femmes cadres en Afrique du Sud — distribuent aux entreprises des distinctions honorifiques pour les inciter à promouvoir les femmes aux postes de direction.

53. La concurrence internationale et la nécessité pour les entreprises de chercher les cadres les plus qualifiés font que la promotion des femmes aux postes de direction obéit davantage à des critères de rentabilité qu'à des considérations d'égalité entre les sexes. On reconnaît généralement que les femmes ne pourront accéder à de hautes fonctions que si les individus, hommes et

femmes, les entreprises et la société en général s'engagent résolument sur la voie du changement.

C. Stratégies en vue d'accélérer l'application des recommandations

54. Les raisons qui militent en faveur d'un participation accrue des femmes aux prises de décisions dans le domaine économique sont exposées dans le Programme d'action. Ainsi, il faut tenir compte des contributions, des problèmes et des besoins des femmes dans l'élaboration des politiques et des structures économiques, car celles-ci exercent une influence déterminante sur le statut et le pouvoir des hommes et des femmes dans la société. Or, ce n'est que si les femmes participent à la prise de décisions qu'elles sont en mesure de faire connaître leurs intérêts, leurs besoins et leurs problèmes et de faire reconnaître leur contribution.

55. Le Programme d'action, dans son objectif stratégique F.5, souligne la nécessité d'éliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi et, à cet égard, invite les gouvernements, les employeurs, les employés, les syndicats et les organisations de femmes à favoriser la représentation égale des sexes à des postes de haute qualification et de direction.

56. Le Programme d'action, dans le contexte général de l'accès des femmes à la prise de décisions, invite notamment les gouvernements, le secteur privé, les organisations patronales, les organes sous-régionaux et régionaux ainsi que les organisations internationales à agir concrètement pour créer une masse critique de femmes dirigeantes, cadres et gestionnaires aux postes stratégiques de prise de décisions [par. 192 a)].

57. En outre, l'OIT recommande aux pouvoirs publics de profiter de la restructuration du marché de l'emploi en cours dans de nombreux pays pour remédier aux pertes d'efficacité et aux inégalités résultant de la ségrégation sexuelle de la main-d'oeuvre, y compris de la ségrégation professionnelle[21].

58. Afin d'accélérer la mise en oeuvre de l'objectif stratégique F.5, qui mentionne expressément la ségrégation professionnelle et l'accès des femmes aux postes de direction, la Commission voudra peut-être examiner les conclusions et recommandations adoptées par le Groupe d'experts sur les femmes et la prise de décisions dans les institutions financières internationales et les sociétés transnationales lors de la réunion qu'il a tenue en 1996, et proposer des mesures concrètes que les différents acteurs devraient prendre en priorité.

59. Le Groupe d'experts a notamment conclu que :

a) D'importants progrès ont été réalisés en ce qui concerne l'instruction des femmes, leur participation à l'activité économique et leur statut social. Toutefois, elles ont encore un long chemin à parcourir avant d'occuper les postes de décision les plus élevés;

b) Il est manifeste que la participation accrue des femmes aux prises de décisions n'est pas seulement une question d'équité mais aussi de rentabilité :

i) Pour les entreprises, l'exclusion des femmes du processus décisionnel se traduit par des pertes et des coûts : coût du renouvellement des effectifs et des compétences inutilisées; perte de parts de marché réelles et potentielles, en raison de la méconnaissance des besoins d'une catégorie essentielle de consommateurs; et perte de valeur des actions. La moitié des compétences potentielles peut être perdue si les femmes ne considèrent pas ces entreprises comme des employeurs attrayants;

ii) Pour utiliser au mieux des ressources toujours plus rares et produire des résultats durables, les organisations devraient adopter des approches novatrices. Il leur faut notamment associer le personnel le plus qualifié — hommes et femmes — aux prises de décisions et prendre en compte le plus de points de vue possible. La composition de leurs effectifs doit mieux refléter celle de la population visée et leur volonté de promouvoir la cause des femmes;

c) Pour assurer l'émancipation complète et durable des femmes, il faut créer, à tous les niveaux du processus décisionnel, une masse critique de femmes qui veillera à ce que les obstacles institutionnels à la promotion des femmes soient éliminés et à ce qu'une réserve permanente de femmes qualifiées pouvant faire carrière soit constituée. La masse critique, qui correspond à au moins un tiers des effectifs, permet d'assurer un niveau de représentation qui n'est plus perçu comme étant symbolique;

d) Les sociétés transnationales devraient nommer suffisamment de femmes au sein de leur conseil d'administration pour qu'elles forment une masse critique; concevoir et adopter des politiques et pratiques pour recruter des femmes à un niveau plus élevé; reconnaître l'importance stratégique des ressources humaines; établir des plans concrets, chiffrables et réalistes pour promouvoir les femmes à des postes de direction dans des délais déterminés; nommer des femmes à des postes à l'étranger; assurer une participation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils consultatifs extérieurs et dans les conseils régionaux; et mettre au point un code des meilleures pratiques pour assurer et appuyer la promotion des femmes en liaison avec des organismes tels que les chambres et conseils de commerce, les clubs d'affaires et les associations professionnelles;

e) Les institutions financières internationales devraient se fixer pour objectif de nommer suffisamment de femmes aux postes de décision et de direction pour qu'elles forment une masse critique dans chacune d'elles, y compris dans leurs conseils d'administration ou à des postes de conseiller; encourager les États Membres à créer une réserve de femmes qualifiées et y puiser des candidates afin de pourvoir les postes de direction et de membre du conseil d'administration; mieux équilibrer les effectifs des services chargés d'étudier la dimension sexospécifique des programmes et projets; évaluer la capacité des agents d'exécution de mener à bien des projets en tenant compte des sexospécificités; exiger des cadres supérieurs qu'ils associent les femmes à la prise de décisions et qu'ils mettent au point des indicateurs et des mécanismes

de suivi; réexaminer les méthodes traditionnelles de recrutement et modifier les critères de sélection; encourager les femmes à briguer les postes de direction; mettre au point des mesures concrètes pour permettre aux hommes comme aux femmes de faire carrière tout en assumant leurs responsabilités familiales; charger les hauts fonctionnaires d'élaborer des plans d'action et évaluer les résultats qu'ils obtiennent et, le cas échéant, les récompenser; et encourager le développement de systèmes d'appui tels que le tutorat et l'assistance professionnelle. Le Groupe d'experts a souligné l'importance de l'engagement des présidents, directeurs et autres responsables de la gestion des ressources humaines de ces institutions;

f) Les gouvernements ont un rôle déterminant à jouer pour atteindre l'objectif de création d'une masse critique de femmes aux postes de décision dans le domaine économique. Les gouvernements devraient mettre au point des politiques, programmes et pratiques permettant d'assurer une représentation équilibrée des deux sexes à tous les niveaux de la prise de décisions dans l'administration publique, les organes intergouvernementaux et les institutions financières régionales et internationales; concevoir et mettre au point des politiques d'emploi concernant tant le secteur public que le secteur privé et veiller à leur application; insérer dans les traités bilatéraux et autres accords des dispositions qui facilitent l'emploi du conjoint dans les pays hôtes; supprimer les obstacles qui entravent la création d'organisations non gouvernementales de femmes; établir et diffuser des mécanismes qui favorisent l'interaction entre responsables et directeurs d'organismes du secteur public et du secteur privé, à but lucratif ou non, et qui encouragent la mobilité des cadres entre ces secteurs; et établir des partenariats avec d'autres acteurs;

g) Le système des Nations Unies devrait tracer la voie en veillant à employer suffisamment de femmes pour qu'elles forment une masse critique aux échelons les plus élevés de la hiérarchie dans ses propres organismes et dans ses États Membres. Les organismes des Nations Unies devraient appuyer les efforts que déploient les gouvernements, les sociétés transnationales, les institutions financières internationales et les organisations en général en vue de nommer des femmes aux postes les plus élevés; encourager les États Membres à nommer davantage de femmes aux conseils d'administration et dans les secrétariats des organes des Nations Unies, et aux Comités de l'ONU s'occupant de questions économiques, financières et budgétaires; et accroître la collaboration et l'échange d'informations;

h) Le Groupe d'experts a estimé que les organisations non gouvernementales pourraient jouer un rôle à la fois de groupe de défense et de catalyseur. Elles devraient travailler en coopération avec les sociétés transnationales, les gouvernements, les institutions financières internationales, d'autres organisations non gouvernementales et d'autres acteurs; sélectionner et recommander des candidates aux postes de cadre et de membre des conseils d'administration; recenser et diffuser les meilleures et les pires pratiques; distribuer des distinctions et des récompenses aux sociétés transnationales, institutions financières internationales, gouvernements et autres acteurs; rendre compte des progrès réalisés à la Commission de la condition de la femme; et renforcer leur action pour favoriser la participation des femmes à la prise de décisions dans le domaine économique en exécutant des programmes de formation, d'assistance technique et d'appui aux gouvernements.

III. LES FEMMES ET LA PRISE DE DÉCISIONS

60. En ce qui concerne le domaine critique "Les femmes et la prise de décisions" (chap. IV.G), le Programme d'action stipule que les femmes ont le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de leur pays, qu'elles doivent bénéficier d'un pouvoir d'action et d'une autonomie accrus, jouir de tous leurs droits de citoyennes afin de progresser dans tous les autres domaines de la vie et de garantir une gestion plus transparente et responsable des affaires publiques (par. 181). Il propose ensuite de nombreuses mesures à prendre pour accomplir des progrès décisifs et déboucher sur un partage égalitaire du pouvoir et des prises de décisions et pour rééquilibrer la proportion d'hommes et de femmes dans les organes de prise de décisions nationaux et internationaux. Les mesures proposées comprennent la réforme des systèmes électoraux [par. 190 d)], l'augmentation de la participation des femmes dans les partis politiques et le renforcement de leurs rôles (par. 191), la modification des procédures de recrutement et des plans d'évolution de carrière dans la fonction publique [par. 192 et 195 b)] et la création d'une "masse critique de femmes dirigeantes" [par. 192 a)].

61. Le Programme d'action insiste aussi sur l'importance de l'adoption d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes pour la réalisation de ces objectifs, constatant que "lorsqu'elles occupent des postes politiques et de responsabilités aux niveaux des gouvernements et des organes législatifs, les femmes exercent une influence qui amène à redéfinir les priorités politiques, à inscrire dans les programmes politiques de nouvelles questions qui reflètent leurs préoccupations spécifiques, leurs valeurs et leurs expériences, et à répondre à ces préoccupations et à éclairer d'un jour nouveau les questions politiques générales" (par. 182).

62. Compte tenu de la sous-représentation particulièrement flagrante des femmes dans les processus de prise de décisions en matière de maintien de la paix, de sécurité et de règlement des conflits, le Programme invite instamment à "renforcer le rôle des femmes et à assurer leur représentation égale à tous les niveaux de responsabilité au sein des institutions nationales et internationales susceptibles de définir ou d'influencer les politiques relatives au maintien de la paix, à la diplomatie préventive et aux activités connexes, ainsi qu'à tous les stades de la médiation et des négociations de paix" [par. 144 c)] et à "intégrer la problématique hommes-femmes dans le règlement des conflits armés ou autres" [par. 142 b)].

A. La participation à la prise de décisions politiques : un droit fondamental

63. La Charte des Nations Unies (Préambule; Art. 8), la Déclaration universelle des droits de l'homme (résolution 217 A (III) de l'Assemblée générale) et un certain nombre d'autres instruments internationaux, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes à laquelle 154 États sont parties réaffirment le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie publique.

64. À l'échelon international, la Commission de la condition de la femme plaide depuis 50 ans en faveur du droit des femmes à prendre part à la vie politique et

à la direction des affaires publiques de leur pays au même titre que les hommes. La Commission a plaidé en faveur d'une participation égale des femmes et des hommes au gouvernement et de l'exercice de tous leurs droits et de tous les devoirs du citoyen, sans distinction de race, de langue ou de religion, y compris le droit de vote, d'éligibilité et d'accès aux fonctions publiques[22].

65. Le débat international sur le rôle des femmes dans la prise de décisions n'accorde que peu d'attention à leur contribution éventuelle dans des domaines tels que la paix, la sécurité et le règlement des conflits. Et pourtant, les femmes sont souvent les premières victimes des guerres et autres conflits ainsi que des viols collectifs et elles représentent aujourd'hui la majorité des réfugiés. Leur participation à la diplomatie préventive ou au règlement des conflits reste toutefois extrêmement limitée.

66. Même si depuis longtemps déjà la communauté internationale a reconnu le droit fondamental des femmes et des hommes à participer à la vie politique et s'il est inscrit dans la plupart des constitutions nationales, il existe toujours dans la pratique un écart important entre leur égalité de jure et de facto en matière de prise de décisions. Alors que dans tous les pays du monde, à deux exceptions près, les femmes ont acquis le droit de vote et d'accès aux fonctions publiques au même titre que les hommes, dans la pratique peu de femmes ont été élues dans les assemblées nationales et encore moins occupent des postes clefs, y compris dans des organisations internationales telles que l'ONU.

1. Place occupée par les femmes dans les parlements et la direction des affaires publiques

67. Depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, les données et tendances relatives à la représentation des femmes dans les parlements et à la direction des affaires publiques n'ont que peu évolué. De ce fait, les renseignements figurant dans le rapport du Secrétaire général sur la "Participation des femmes à la vie politique et à la prise de décisions" (E/CN.6/1995/12) et qui a été présenté à la Commission à sa trente-neuvième session en 1995 restent valables. Quelques commentaires s'imposent toutefois.

68. La tendance à la baisse de la représentation féminine dans les parlements se poursuit. Les résultats des dernières études de l'Union interparlementaire montrent que le nombre moyen de femmes dans les parlements qui était passé de 14,8 % en 1988 à 11,3 % en 1995, a accusé une nouvelle chute pour atteindre 10,5 % en 1996[23]. Le nombre peu élevé de femmes dans les parlements indique que tout en jouissant du droit de vote dans la plupart des pays depuis plusieurs décennies, elles ne l'ont toujours pas utilisé pour exiger un partage du pouvoir et une participation à la prise de décisions politiques au même titre que les hommes.

69. Les tendances régionales et sous-régionales prédominaient également; en Scandinavie, par exemple, le taux de femmes parlementaires était toujours aussi imposant allant de 33 % à 40,4 %. De même, dans plusieurs pays ayant plus récemment accédé au suffrage universel, lorsque le droit de vote et de participation à la vie politique a été mieux accepté dans les moeurs (Afrique du Sud, Mozambique et Seychelles), les femmes ont rapidement obtenu une représentation parlementaire supérieure à la moyenne, à savoir plus de 20 %.

70. En Europe de l'Est, compte tenu de l'évolution récente vers la démocratisation et l'introduction d'élections libres et de systèmes multipartistes, la forte chute du nombre des femmes parlementaires s'est poursuivie même si elle s'est ralentie au fur et à mesure des élections. Certains pays d'Afrique subsaharienne ont également enregistré une diminution du nombre de femmes parlementaires lors de la phase de transition entre un système à parti unique et un système multipartiste[23].

71. Les analyses réalisées par la Division de la promotion de la femme montrent un léger progrès de la représentation féminine à tous les niveaux des organes gouvernementaux décisionnels (y compris à des postes de ministres, vice-ministres, secrétaires généraux et chefs de département ou équivalents). Les femmes ne représentaient que 6,8 % des ministres d'État dans le monde en 1996 et restaient fortement concentrées dans des domaines tels que les affaires sociales, l'éducation, la santé, la condition de la femme et la famille. On a noté une amélioration nette en Amérique latine et dans les Caraïbes, où la progression s'est accélérée pour se rapprocher des niveaux de la région "Europe et autres" (à savoir l'Europe, le Canada et les États-Unis d'Amérique), qui sont habituellement les plus élevés dans presque tous les secteurs. En 1996, le taux de femmes occupant des postes décisionnels à tous les niveaux de la gestion des affaires publiques en Amérique latine et dans les Caraïbes atteignait 14 % contre 15 % en Europe et dans les autres régions. L'évolution dans cette région devrait être analysée plus en détail car les enseignements que l'on pourrait en tirer pourraient servir à d'autres régions du monde.

72. Dans l'ensemble, il faut toutefois constater l'existence dans la fonction publique d'une sorte de "plafond de verre" pour les femmes et la concentration de ces dernières dans les ministères plus particulièrement chargés des affaires sociales.

2. Les femmes, la diplomatie multilatérale et les organisations internationales

73. Les restrictions administratives et les pratiques discriminatoires qui touchent plus les femmes que les hommes semblent encore plus répandues dans les services diplomatiques que dans les autres domaines, au moins dans certains pays.

74. Les femmes sont particulièrement absentes des postes décisionnels dans les organisations internationales. Le pourcentage de femmes administrateurs atteignait 35 % en 1996, à l'ONU[24]. Le pourcentage de femmes à des postes de rang supérieur (D-1 et classes supérieures) n'était que de 17,9 % en 1996 et leur répartition était inégale. Par exemple, en 1996, le Département des affaires politiques comprenait 22,2 % de femmes aux classes supérieures, le Département des opérations de maintien de la paix, 6,7 % et le Département de l'information, 28 %. Le Département des affaires humanitaires ne comptait aucune femme à des postes de rang supérieur (D-1 et classes supérieures). Au niveau des sous-secrétaires généraux, la proportion de femmes est tombée de 14,3 % (4 femmes) en 1986 à 6,7 % (1 femme) en 1996, alors qu'au niveau des secrétaires généraux adjoints, le nombre de femmes est passé de 0 % à 4,8 % (1 femme)[25]. Dans toute l'histoire des opérations de maintien de la paix et de

l'assistance électorale, seules deux femmes ont été chargées de missions à l'ONU. En 51 ans, seulement deux femmes ont présidé l'Assemblée générale.

75. Dans l'ensemble, il faut constater que peu de progrès ont été accomplis au cours des 50 dernières années; que seul un petit nombre de femmes ont participé activement à la vie politique; et qu'il existe un degré élevé de tolérance sociale et politique à l'égard de cette situation.

B. Facteurs contribuant à la participation des femmes au processus politique

76. Les facteurs qui contribuent à accroître le nombre de femmes à des postes décisionnels dans le domaine des affaires publiques, soit en suivant le processus politique national, à savoir par la voie électorale, les nominations politiques, ou par une carrière dans la fonction publique, doivent être examinés plus en détail. Les études préliminaires réalisées par la Division de la promotion de la femme indiquent toutefois que lorsque l'électorat féminin a réussi à s'imposer comme une véritable force, la course aux voix a conduit de nombreux partis politiques à promouvoir plus de femmes dans leurs rangs, à proposer leur candidature pour séduire l'électorat féminin et à inclure ses préoccupations dans leurs programmes. C'est ce qu'ont fait les partis socio-démocrates australien, allemand, polonais et scandinaves. En conséquence, les autres partis se sont sentis obligés de faire de même, en nommant des femmes à des postes plus visibles et en s'attachant plus aux questions d'équité entre les sexes.

77. Lorsque les femmes ont manifesté une préférence nette pour les partis et les candidats qui se montraient plus respectueux et plus proches de leurs préoccupations, notamment les droits en matière de reproduction, les services sociaux, la participation aux prises de décisions, l'élimination de la violence à l'égard des femmes et la protection de l'environnement, l'issue d'élections parlementaires ou présidentielles serrées a été influencée ou déterminée par cet électorat féminin et ses préférences. C'est ce qui s'est passé dans des pays et des régions aussi divers que l'Afrique du Sud, l'Allemagne, l'Argentine, l'Autriche, les États-Unis d'Amérique, la Fédération de Russie, l'Ouganda, les pays scandinaves et la Pologne.

78. La participation des femmes au processus de prise de décisions politiques serait liée à des facteurs tels que l'alphabétisation et l'éducation; l'emploi; l'existence de crèches ou de garderies; la situation sanitaire; l'existence d'entreprises dirigées par des femmes; l'existence d'associations et de mouvements féminins puissants; l'existence d'une législation tenant compte des sexospécificités et d'un système judiciaire qui décourage les actes de violence à l'égard des femmes. Elle semble également plus forte dans des pays où le niveau de connaissance élémentaire du droit est élevé, où les questions concernant les femmes et leurs préoccupations font partie du débat public et où les ONG féminines, les groupes et réseaux de soutien ont pu jouer un rôle perceptible[26].

79. Les mesures et politiques spéciales visant directement à accélérer de fait l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les pouvoirs décisionnels ont également favorisé leur accession à la prise de décisions

politiques. Elles ont été appliquées dans plusieurs pays afin de garantir la participation d'un certain pourcentage de femmes dans les partis politiques, parlements et/ou comités publics. Par exemple, dans certains pays, de grands partis politiques ont instauré des quotas pour les femmes, y compris au sein de leurs organes directeurs (Afrique du Sud, Allemagne, Autriche, Botswana, Danemark, Espagne, Finlande, Islande, Israël, Norvège, Pays-Bas, Suède et Venezuela). D'autres comme l'Argentine et la République-Unie de Tanzanie ont réservé aux femmes un nombre minimum de sièges au Parlement. Des pratiques similaires sont en cours d'adoption en Inde, à tous les niveaux du secteur gouvernemental. Au Bangladesh et en Inde, des mesures particulières ont été prises pour fixer des quotas pour la représentation des femmes dans les organes des administrations locales. Dans les pays nordiques, des quotas de 40 à 60 % pour chaque sexe sont appliqués à tous les conseils et comités publics. L'efficacité de telles mesures diffère d'un pays à l'autre et n'est pas concluante.

80. D'autre part, la participation des femmes aux prises de décisions politiques continue de pâtir des nombreux obstacles déjà identifiés dans les précédents rapports[27], tels la répartition inéquitable des tâches domestiques; le manque d'indépendance économique; les coutumes et traditions qui définissent la sphère publique comme un domaine réservé aux hommes et relèguent les femmes au foyer; la prédominance des attitudes négatives à l'égard de la participation des femmes à la vie politique; le manque de confiance et le faible soutien dont bénéficient les candidates de la part de l'électorat, y compris les femmes elles-mêmes et les partis politiques; les stéréotypes véhiculés par les médias et les critères plus exigeants pour les femmes politiciennes que pour les hommes.

81. En cherchant à faire carrière dans la fonction publique tant au niveau national qu'international, les femmes subissent particulièrement les conséquences de la prévalence de systèmes de recrutement et de promotion "fermés", donnant souvent la préférence à ceux qui bénéficient d'un appui, non fondés sur des critères précis de sélection ou de promotion et sans transparence; elles sont aussi en butte aux préjugés sexistes en ce qui concerne les évaluations du comportement professionnel et les classements; les mécanismes d'appel sont déficients et ne comptent pratiquement pas de femmes, comme c'est le cas pour les organes de sélection, de nomination et de promotion; autres obstacles : l'inégalité des chances en matière de promotion et de formation, la marginalisation des femmes dans certains secteurs de la fonction publique traditionnellement considérés comme étant du ressort des femmes et leur exclusion systématique d'autres secteurs (à savoir affaires étrangères, défense, intérieur, banques centrales, affaires économiques), ou leur relégation à des postes où elles sont chargées de la mise en oeuvre de politiques en faveur des groupes défavorisés plutôt que de questions essentielles.

82. Même si la plupart de ces obstacles sont connus depuis longtemps, aucune mesure adéquate n'a été prise pour y faire face.

C. Prise de décisions politiques et règlement des conflits

83. L'impact que les femmes pourraient avoir sur la prise de décisions politiques et dont les sociétés et les décideurs pourraient tirer parti doit

être approfondi. On ne dispose apparemment pas encore de suffisamment d'éléments pour tirer des conclusions générales sur la contribution particulière que les femmes pourraient apporter à la prise de décisions politiques. La théorie d'une "masse critique" se fonde sur le principe que les femmes peuvent influer sur le processus politique si elles atteignent une "masse critique" d'au moins 30 à 35 % et agissent en tant que groupe[28]. On a fait valoir que l'absence d'une "masse critique" de femmes au niveau de la prise de décisions privait la société de toute "sexospécificité" en termes d'expériences, perspectives et approches distinctes que les femmes peuvent apporter au processus.

84. La reconnaissance de l'importance des différences entre les sexes et de l'intégration d'une perspective sexospécifique dans le processus de prise de décisions politiques et de règlement des conflits a été soulignée lors de la réunion du Groupe d'experts sur la prise de décisions au niveau politique et la solution des conflits : incidence des sexospécificités, organisé conjointement par la Division des Nations Unies pour la promotion de la femme et l'Institut international d'Oslo de recherches sur la paix (PRIO), en coopération avec l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture du 7 au 11 octobre 1996, en République dominicaine[29].

85. La réunion, à laquelle ont participé des experts du règlement des conflits, des universitaires et des militantes, a fourni un exemple concret de démarginalisation des femmes. Les conclusions qui ont pu être tirées malgré les divergences d'opinions et d'approches suggèrent que :

a) Les différences importantes existant entre les deux sexes en ce qui concerne le comportement et le style résultent du rôle assigné par la société et de la position sociale;

b) Intégrer une perspective soucieuse d'équité entre les sexes au processus de prise de décisions, y compris dans le règlement des conflits, signifie que l'on reconnaît que les femmes et les hommes sont associés de manière différente aux processus politiques. La plupart des recherches effectuées sur la politique et les questions sociales ont été menées sans tenir compte des différences entre les sexes, et ce sont les normes masculines qui sont celles appliquées à tous les être humains. Les femmes ont ainsi été exclues;

c) La reconnaissance d'une démarche tenant compte des sexospécificités favorise une meilleure compréhension des rôles des hommes et des femmes dans des contextes spécifiques. Comme le montre le vaste éventail de recherches et d'expériences réalisées, les femmes semblent avoir un concept différent de la paix et de la sécurité et du règlement des conflits. La prise en compte des sexospécificités peut permettre de mieux comprendre les processus de prise de décisions et de règlement des conflits, ce qui pourrait amener à modifier le discours et la culture politiques actuels ainsi que les priorités et les programmes politiques et à replacer le règlement des conflits et la politique en général dans une plus large perspective.

86. Le Groupe d'experts a conclu que l'adoption d'une approche sexospécifique pourrait avoir les effets suivants : la conception actuelle de la politique pourrait être modifiée; le discours et la culture politiques pourraient évoluer; les programmes politiques pourraient être modifiés ainsi que l'approche des questions; les attitudes envers les politiciennes devraient évoluer et la discrimination à leur égard s'atténuer; la participation des femmes à la prise de décisions au niveau politique devrait augmenter et créerait ainsi de nouveaux modèles.

87. Les experts ont déclaré qu'il faudrait adopter une démarche tenant compte des différences entre les sexes dans tous les domaines décisionnels relatifs aux affaires publiques, y compris les processus de paix, les missions de maintien de la paix, la formation et le renforcement des capacités. L'application systématique d'une approche sexospécifique devrait accélérer la mise en oeuvre des normes et principes des Nations Unies et encourager une gestion plus participative et non sexiste des affaires publiques.

88. Les experts ont réaffirmé la recommandation figurant au paragraphe 144 c) du Programme d'action tendant à renforcer le rôle des femmes et à assurer leur représentation égale à tous les niveaux de responsabilité au sein des institutions nationales et internationales susceptibles de définir ou d'influencer les politiques relatives au maintien de la paix, à la diplomatie préventive et aux activités connexes, ainsi qu'à tous les stades de la médiation et des négociations de paix, compte tenu des recommandations spécifiques formulées par le Secrétaire général dans son plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1995-2000) (A/49/587, sect. IV).

89. Les experts ont souligné que les organismes des Nations Unies devraient tenir compte du suivi intégré des recommandations des conférences et sommets mondiaux qui se sont tenus dans les années 90, du lien avec le règlement des conflits, notamment en ce qui concerne les mesures contre la violence, et devraient promouvoir l'intégration d'une perspective sexospécifique. Il faudrait prendre des mesures concrètes pour atteindre l'objectif de 50 % de femmes occupant des postes de décision à l'Organisation des Nations Unies d'ici à l'an 2000.

90. Les experts ont également tenu compte des travaux de la réunion tenue en 1994 sur le thème "Les femmes et l'Agenda pour la paix", sous les auspices de la Division de la promotion de la femme qui a conclu que les missions de maintien de la paix et de la sécurité où le nombre de femmes et d'hommes était plus équilibré semblaient avoir été particulièrement efficaces. Parmi ces missions, on peut citer la Namibie où 60 % des cadres du personnel civil étaient des femmes et l'Afrique du Sud où pendant les 16 premiers mois le personnel de la composante civile comptait 53 % de femmes. On a également mentionné certains des effets que l'on pouvait observer lorsqu'il existe une masse critique de femmes dans les missions de maintien de la paix de l'ONU, jusqu'à présent essentiellement dans les postes civils[30].

D. Stratégies d'accélération de la mise en oeuvre

91. Au lendemain de Beijing, il est urgent de promouvoir un équilibre entre les sexes en matière de prise de décisions que ce soit dans les parlements, la fonction publique, les postes diplomatiques et les organisations internationales et peut-être surtout une meilleure sensibilisation aux préoccupations des femmes qui devront être systématiquement prises en considération lors de l'élaboration des législations et des politiques. Sinon, l'égalité entre les sexes demeurera un objectif impossible à atteindre et l'humanité restera limitée dans ses efforts de développement en raison de la conception masculine du monde. Toutefois, la question qui se pose dorénavant est de savoir comment assurer au mieux un équilibre entre les sexes dans la prise de décisions à tous les niveaux dans les plus brefs délais.

92. Le Programme d'action a proposé plusieurs moyens d'accroître le rôle des femmes en matière de pouvoir et de prise de décisions. La Commission pourrait souhaiter examiner certains d'entre eux :

a) En ce qui concerne les partis politiques, leurs structures et procédures, il faudrait examiner les moyens permettant d'éliminer les pratiques discriminatoires; inclure les questions concernant les femmes dans les programmes politiques, veiller à ce que les femmes accèdent à des postes de responsabilité au même titre que les hommes et garantir leur participation tant aux processus de nomination directe que par voie électorale;

b) En ce qui concerne les systèmes électoraux, il faudrait accorder plus d'attention à l'incidence des divers modes de scrutins sur la représentation des femmes. Il faudrait proposer des changements et des réformes des systèmes électoraux afin de garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes;

c) Tous les acteurs du secteur public et privé, des partis politiques et des organisations non gouvernementales devraient s'efforcer d'examiner les critères utilisés lors du recrutement et de la nomination aux organes consultatifs, décisionnels et de promotion à des postes de rang supérieur et garantir qu'ils sont exempts de toute discrimination à l'égard des femmes. Les programmes de recrutement et les plans d'évolution des carrières devraient être restructurés en conséquence afin d'assurer une composition équilibrée entre les sexes dans les organismes décisionnels ainsi que la transparence des critères de recrutement et de promotion;

d) Les gouvernements, les organisations internationales et la société civile devraient prendre des mesures de portée générale pour créer une "masse critique de femmes dirigeantes" dans tous les domaines et à tous les niveaux de prise de décisions. Il faudrait créer des mécanismes permettant de vérifier si les femmes accèdent à des postes de responsabilité ou renforcer ceux qui existent déjà;

e) L'existence de bases de données détaillées et ventilées par sexe est essentielle pour montrer dans quelle mesure les femmes participent ou non aux décisions gouvernementales et autres décisions politiques. En conséquence, il est indispensable d'améliorer encore les bases de données existantes pour

renforcer les politiques et programmes axés sur l'égalité des sexes dans la prise de décisions;

f) L'application de mesures visant à accroître la participation des femmes aux processus de prise de décisions d'ici à l'an 2000 par des pays où celle-ci est encore difficilement acceptée pourrait conduire à un changement radical du rôle des femmes. Cela permettrait aux femmes de mieux faire entendre leur voix tout au long du processus politique et d'atteindre de ce fait un objectif important du Programme d'action, à savoir habiliter les femmes à participer en toute égalité aux prises de décisions.

93. La Commission pourrait souhaiter renforcer ces propositions et suggérer des mesures concrètes et tangibles qui pourraient se traduire par une répartition équilibrée des postes de responsabilité d'ici à l'an 2000.

IV. LES FEMMES ET L'ENVIRONNEMENT

94. Les accords conclus lors des différents sommets et conférences que l'Organisation des Nations Unies a organisés au cours de ces 10 dernières années ont cherché à définir les grandes lignes de l'action à mener en faveur du développement à une époque caractérisée par la rapidité de l'évolution sociale, économique et politique. De fait, les conclusions de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement tenue à Rio de Janeiro, de la Conférence internationale sur la population et le développement tenue au Caire et de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing prouvent que la communauté internationale est de plus en plus consciente de l'interdépendance des questions relatives aux femmes, à l'environnement, à la population et au développement durable.

95. Depuis que la communauté internationale a reconnu dans Action 21[31], lors de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, que les femmes avaient un rôle essentiel à jouer dans le développement durable, les questions relatives aux femmes et à l'environnement font partie des grandes préoccupations mondiales. Le chapitre 24 d'Action 21 (Action mondiale en faveur de la participation des femmes à un développement durable et équitable) prévoit en particulier une "analyse des liens structurels entre les relations entre les hommes et les femmes, l'environnement et le développement" [par. 24.8 d)]. Toutefois, en assimilant les femmes à l'un des principaux groupes de la société au même titre que les enfants, les jeunes et les populations autochtones, le chapitre 24 laisse supposer que le développement est essentiellement l'affaire des hommes.

96. C'est aux Conférences du Caire et de Beijing que les femmes ont cessé d'être considérées comme un groupe à part. Au Caire, la communauté internationale a affirmé qu'il ne pouvait y avoir de développement durable sans une pleine participation des femmes à toutes les activités, en insistant sur l'importance de l'émancipation économique et politique des femmes et sur la nécessité d'adopter une conception plus large de la santé et des droits en matière de reproduction.

97. Le Programme d'action de Beijing a réaffirmé les acquis du Caire en soulignant, au-delà de l'intégration désormais acceptée des femmes à la

réalisation du programme de développement déjà défini, la nécessité d'adopter d'emblée une perspective sexospécifique dans le choix des objectifs à atteindre. La communauté internationale a réitéré depuis lors sa volonté d'intégrer cette perspective, notamment dans les résolutions 50/203 et 51/69 de l'Assemblée générale.

98. L'adoption du Programme d'action a fourni à la communauté internationale l'occasion d'examiner en détail la problématique des femmes et de l'environnement dans la perspective du développement durable, ainsi que le rôle des femmes dans la conservation et la gestion des ressources naturelles et dans la protection de l'environnement, notamment au niveau local. Dans ce programme, la communauté internationale demandait de renforcer la participation des femmes à tous les niveaux et de sensibiliser l'opinion aux questions relatives à la gestion, la conservation, la protection et la régénération des ressources naturelles. Elle faisait valoir que tant que la contribution des femmes à la gestion de l'environnement ne serait pas reconnue et encouragée, l'objectif du développement durable continuerait de se dérober. Elle appelait les gouvernements et les autres acteurs à "favoriser une politique active et visible en vue d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans toutes les politiques et tous les programmes en analysant notamment, le cas échéant, les conséquences qui en résultent, respectivement, pour les femmes et pour les hommes, avant toute prise de décisions" (par. 250 à 252).

99. Il convient de noter que, dans le cadre des récentes conférences internationales, les gouvernements se sont engagés à définir un nouveau modèle de développement qui mette l'accent à la fois sur la durabilité de l'environnement, sur l'égalité entre les sexes et sur la justice non seulement entre les membres d'une même génération, mais d'une génération à l'autre (par. 248). Toutefois, à en juger par les 25 plans d'action nationaux communiqués à la Division de la promotion de la femme, il semble que peu de stratégies nationales aient été mises en place pour poursuivre les objectifs et mener les actions convenus à Beijing concernant les femmes et l'environnement.

100. C'est ce qu'a confirmé la réunion du Groupe d'experts sur les femmes, la population et le développement durable : de Rio à Beijing en passant par Le Caire. Cette réunion, organisée par la Division de la promotion de la femme, la Division du développement durable, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme[32], s'est tenue en République dominicaine du 18 au 22 novembre 1996. Les experts ont noté que, contrairement aux dispositions du Programme d'action, la plupart des pays n'avaient pas encore aménagé leurs politiques de façon à tenir compte de l'interdépendance des questions relatives aux femmes et à l'environnement.

A. Rôle des femmes dans la gestion de l'environnement

101. Le débat sur le développement a parfois présenté les femmes comme les victimes ou les bienfaitrices de l'environnement, en faisant valoir que la dégradation du milieu naturel est lourde de conséquences pour les femmes pauvres, dont la charge de travail se trouve ainsi accrue en raison de la difficulté de trouver les combustibles, l'eau potable et les ressources naturelles nécessaires à leur survie et à celle de leur famille.

102. Le raisonnement revient à faire des femmes les principales responsables de l'épuisement des ressources de base, puisque ce sont le plus souvent elles qui les utilisent. Dans le meilleur des cas, ce sont les femmes des zones rurales que l'on met ainsi sur la sellette. On voudrait non seulement qu'elles gèrent au mieux des ressources limitées, mais aussi qu'elles en assurent la conservation. Dans le pire des cas, c'est sur les pauvres, et en particulier sur les femmes pauvres, que l'on rejette la responsabilité de la dégradation de l'environnement. Or, ce sont souvent les foyers les plus démunis (ruraux, migrants en provenance des zones rurales ou ménages monoparentaux dirigés par des femmes) qui sont le plus exposés aux risques environnementaux.

103. Ce raisonnement met l'accent sur l'impact de l'accroissement de la population sur l'environnement et envisage essentiellement les femmes dans leur rôle reproductif. Il tend à rejeter sur les femmes la responsabilité de l'accroissement de la population, considéré comme la cause de l'épuisement des ressources et de l'absence de perspectives de développement à long terme. Estimant que les femmes pourraient contribuer à la conservation des ressources naturelles si elles avaient moins d'enfants, les tenants de ce point de vue préconisent des programmes de planification familiale axés sur la population féminine. De plus, considérant les femmes comme des nourricières qui seraient par essence proches de la nature, ils voient en elles de solides alliées en puissance pour assurer la protection de l'environnement. D'aucuns ont toutefois mis en doute l'idée selon laquelle les femmes entretiendraient une relation particulière avec la nature[33].

104. À mesure que l'on a pris conscience du fait que les hommes et les femmes n'avaient pas la même relation avec l'environnement, on s'est attaché à mieux comprendre leurs rôles respectifs. À cet égard, il convient d'examiner l'interdépendance des questions relatives aux femmes et à l'environnement en tenant compte de l'ensemble du système des relations entre les sexes, sans oublier que l'identité sexuelle désigne les rôles d'ordre social joués par les hommes et les femmes, qui leur sont dévolus en fonction de leur sexe, et que ces rôles sexosociaux, dépendant du contexte économique et social, peuvent varier en fonction de ce contexte et se modifier avec le temps[34].

105. Dans le Programme d'action, la communauté internationale a préconisé une analyse sexospécifique des liens d'interdépendance existant entre, d'une part, l'action des hommes et des femmes, et, d'autre part, l'état de l'environnement et les ressources naturelles. Elle a recommandé que l'on examine la division du travail entre hommes et femmes, ainsi que les rôles et les responsabilités des deux sexes. Elle a souligné les liens entre l'assujettissement des femmes et leurs difficultés à gérer efficacement les ressources naturelles.

106. Le Programme d'action a appelé les gouvernements à "mettre au point une stratégie en vue d'éliminer tous les obstacles qui s'opposent à la participation pleine et entière des femmes au développement durable et à leur accès aux ressources sur un pied d'égalité avec les hommes, ainsi qu'à la maîtrise de ces ressources" [par. 256 g)]. Il les a engagés à examiner dans quelle mesure les femmes avaient accès aux ressources et quel contrôle elles exerçaient sur ces dernières. Il les a également appelés à examiner les droits des femmes ainsi que leur accès à la propriété, à l'éducation et à la formation. Il leur a recommandé de réformer les systèmes juridiques de façon à ce que les droits

fondamentaux des femmes soient reconnus et a souligné qu'il importait que les femmes participent aux prises de décisions concernant l'environnement et le développement durable.

107. Le Programme d'action a mis l'accent sur les capacités des femmes à gérer l'environnement et à jouer un rôle actif dans la production et la reproduction, ainsi que dans les domaines social, culturel et politique. À cet égard, le Groupe d'experts a fait observer que l'on ne saurait imputer aux femmes la responsabilité de la dégradation de l'environnement sans prendre en compte l'ensemble du système dont elles font partie. On peut difficilement tenir les femmes pour seules responsables de la destruction des forêts même si, bien souvent, ce sont elles qui se chargent de la collecte du bois. L'abattage des arbres est essentiellement le fait de multinationales, de grosses sociétés ou d'entrepreneurs locaux (selon que la demande émane de marchés extérieurs ou du marché local). En outre, dans certaines cultures, lorsqu'il devient dangereux d'aller chercher du bois ou qu'il faut parcourir des distances plus longues pour en trouver, ce sont les hommes qui se chargent de la collecte.

108. Le Programme d'action a également précisé que les schémas abusifs de consommation et de production, en particulier dans les pays industrialisés, sont la cause principale de la dégradation persistante du milieu (par. 246). En d'autres termes, ce sont les modes de consommation et de production qui déterminent à la fois l'ampleur de la dégradation de l'environnement et la faisabilité d'un développement durable. Or, pour mieux les comprendre, il pourrait être utile de se placer dans une perspective sexospécifique.

B. Analyse sexospécifique des questions relatives à l'environnement aux niveaux mondial et local

109. Reprenant les conclusions des Conférences de Rio et du Caire, le Programme d'action de Beijing a souligné que l'on ne pouvait s'attaquer au problème de la dégradation de l'environnement sans tenir systématiquement compte, dans une perspective sexospécifique, de l'interdépendance des aspects mondiaux et locaux du développement durable.

110. Ce qu'il faut, en substance, c'est adopter une perspective nouvelle qui tienne compte de la réalité à la fois au niveau mondial et au niveau local et qui englobe les domaines public et privé (en particulier en ce qui concerne la production et la reproduction), en donnant aux différentes composantes de la société, aux femmes comme aux hommes, les moyens de participer efficacement à la prise de décisions en matière d'environnement. Il est d'autant plus important d'adopter une perspective sexospécifique pour créer des liens intersectoriels que les femmes jouent un rôle de médiation dans tous les domaines de la vie sociale.

111. Bon nombre des difficultés auxquelles se heurte l'instauration d'un développement durable, notamment du fait de la mondialisation de l'économie, se posent au niveau local. Toutefois, si certains problèmes (concernant la pollution de l'eau et de l'air, par exemple) peuvent être directement résolus par les communautés ou localités qui tirent alors les bénéfices de leur action et en supportent elles-mêmes les coûts sociaux et économiques, d'autres ne peuvent être réglés qu'au niveau international.

112. Ce sont rarement les ménages ou les communautés qui sont à l'origine des problèmes écologiques qui se posent tant dans les villes que dans les campagnes, qu'ils ne peuvent donc pas résoudre sans une aide extérieure. En outre, sans l'effet de la mondialisation, l'action positive que les femmes exercent dans certaines collectivités sur la conservation des ressources naturelles et le développement durable se trouve parfois neutralisée par le jeu des forces économiques mondiales.

113. Les études portant sur différentes collectivités rurales et péri-urbaines d'Amérique latine dont les résultats ont été présentés à la réunion du Groupe d'experts[35] ont confirmé que, si les femmes sont souvent les premières à veiller sur la santé et le bien-être de leur famille et de leur groupe social, leurs moyens d'agir sont souvent limités par des décisions ou une dégradation de l'environnement en dehors de la collectivité ou de la localité dans laquelle elles vivent. Au niveau local, ce sont souvent elles qui sont le plus touchées par la dégradation de l'environnement, contraintes de travailler davantage et avec moins de ressources pour un salaire moindre.

114. C'est souvent aux femmes que l'on s'en remet pour mitiger les effets de la dégradation de l'environnement. Or, l'ampleur des problèmes et l'insuffisance des moyens dont elles disposent sont telles qu'elles n'ont malheureusement pas la possibilité d'en atténuer les effets économiques et sanitaires.

115. C'est aussi ce qui se passe dans la majeure partie de l'Afrique, où, malgré les problèmes écologiques qui se posent au niveau international et l'incidence de la mondialisation de l'économie, notamment des programmes d'ajustement structurel, les femmes continuent de jouer un rôle important dans la production, la gestion et la consommation des ressources naturelles, mais qui se trouve limité par des obstacles à l'accès et au contrôle de ces ressources, y compris des ressources foncières.

116. D'après les conclusions du Groupe d'experts, l'instauration d'un développement durable suppose que l'on mette en oeuvre au niveau local — dans le cadre des programmes concernant l'agriculture, la pêche et les forêts, etc. — des mesures intégrées, respectueuses de l'environnement et qui tiennent compte des besoins et des intérêts des hommes et des femmes. Cela suppose en outre que l'on examine les politiques mondiales dans une perspective sexospécifique et que l'on mette en place des mécanismes et règlements adaptés. Or, cela n'est possible que si les responsables en ont la volonté politique et s'ils évaluent les coûts et les avantages relatifs du développement sur les plans social, économique et environnemental dans une telle perspective. Il faut donc que l'environnement socio-politique permette tant aux hommes qu'aux femmes de faire entendre leur voix, d'exposer leurs priorités et de proposer des solutions pour mettre fin à la pauvreté et à la dégradation de l'environnement et freiner l'accroissement de la population.

C. Pouvoir de décision des femmes

117. Au même titre que les hommes, les femmes sont concernées par le développement durable. Or, on ne saurait instaurer un développement durable sans donner aux femmes les moyens de prendre leur destin en main et de participer davantage à la prise de décisions. Le Programme d'action a engagé

les pouvoirs publics, à tous les niveaux, à donner aux femmes, et en particulier aux femmes autochtones, la possibilité de participer aux prises de décisions concernant l'environnement (par. 253). Le simple fait que des femmes participent à la prise de décisions modifie la nature de ce processus, surtout si elles sont suffisamment nombreuses aux postes de commande pour former une masse critique.

118. Dans toutes les régions du monde, il a été clairement établi qu'au niveau local, — du fait de la relation particulière qui lie les femmes, en tant que productrices et reproductrices, aux ressources naturelles indispensables au développement durable — les décisions prises en matière de développement durable n'étaient pas les mêmes lorsque des femmes y étaient associées.

119. En règle générale, les femmes qui occupent des postes de décision au niveau local ont su mobiliser la population féminine et la faire participer au processus décisionnel en lui donnant le sentiment d'être concernée par les mécanismes en jeu et la répartition des ressources. En contribuant à l'équité entre les sexes, l'émancipation des femmes peut donc être bénéfique à la société tout entière.

120. Il est indispensable que les femmes aient les moyens de contrecarrer plus efficacement les effets de la dégradation de l'environnement. Si l'on veut instaurer un développement durable et en responsabiliser les acteurs, il est indispensable de donner aux femmes les moyens économiques et politiques d'agir sur le terrain et de tirer parti de leur expérience de l'environnement.

121. Toutefois, s'il importe de donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions, il ne faut pas oublier que c'est aux représentants des deux sexes qu'il appartient de faire le nécessaire pour éviter les crises écologiques, lutter contre la pollution et freiner l'accroissement de la population. On ne peut pas tirer argument de l'émancipation économique et politique des femmes pour se décharger sur elles de la responsabilité supplémentaire de la protection de l'environnement.

D. Stratégies propres à accélérer la réalisation des objectifs

122. Le Programme d'action de Beijing a défini trois objectifs stratégiques dans le domaine critique concernant les femmes et l'environnement, à savoir : assurer une participation active des femmes aux prises de décisions concernant l'environnement à tous les niveaux; intégrer les besoins, préoccupations et opinions des femmes dans les politiques et programmes en faveur du développement durable; renforcer ou créer des mécanismes aux niveaux national, régional et international pour évaluer l'impact des politiques de développement et de gestion de l'environnement sur les femmes.

123. Le Groupe d'experts et d'autres organes ont proposé un vaste éventail de mesures pour atteindre ces objectifs. Depuis la Conférence de Beijing, on a pris davantage conscience de la nécessité de donner aux femmes les moyens de prendre des décisions, de planifier et de concevoir des projets qui contribuent à l'instauration d'un développement durable, en particulier au niveau local, de les aider à acquérir des compétences en développant les services de vulgarisation et de formation dans des disciplines scientifiques, techniques et

économiques, en créant des bases de données sexospécifiques et en mettant à profit les connaissances traditionnelles des femmes dans les programmes de gestion des ressources.

124. Les éléments inscrits dans le Programme d'action ont permis de mieux envisager le développement durable dans une perspective sexospécifique. Ils ont également largement contribué à faire prendre conscience au monde entier des contraintes environnementales particulières qui pèsent sur les femmes et de l'importance du rôle qu'elles peuvent jouer. Les femmes sont considérées à juste titre comme des protagonistes très utiles dans l'amélioration de la gestion de l'environnement.

125. Pour accélérer la réalisation des objectifs stratégiques définis dans le domaine crucial des femmes et de l'environnement, la Commission souhaitera peut-être examiner les conclusions et recommandations de la réunion du Groupe d'experts sur les femmes, la population et le développement durable avant de proposer des mesures concrètes que les personnes concernées pourraient appliquer en priorité.

126. Le Groupe d'experts a notamment formulé les conclusions suivantes :

a) Le rôle des femmes dans la gestion de l'environnement ne saurait être analysé de façon isolée, sans tenir compte des responsabilités qu'elles assument dans la production et la reproduction. Pour élaborer des politiques sexospécifiques, on ne saurait attribuer aux femmes tous les vices ou toutes les vertus — en en faisant les premières victimes de la dégradation de l'environnement ou les premières garantes de la conservation des ressources naturelles — ou les considérer comme un groupe homogène. En effet, l'origine ethnique, l'âge et la condition socio-économique sont aussi des facteurs importants dont il convient de tenir compte dans l'analyse des politiques et des programmes;

b) Une analyse équilibrée des questions d'environnement ne devrait pas uniquement prendre en ligne de compte la situation et le rôle des femmes, mais aussi ceux des hommes. Il conviendrait de définir des indicateurs qualitatifs et quantitatifs pour mesurer les incidences de l'intégration des sexospécificités;

c) C'est en cernant mieux les différences entre les sexes que l'on pourra déterminer s'il convient d'opter pour des programmes communs ou spécifiques. Compte tenu des inégalités persistantes entre les sexes et de l'infériorité socio-économique des femmes, il faudrait continuer à mettre en oeuvre des projets qui s'adressent spécifiquement aux femmes, mais parallèlement à des projets communs qui tiennent compte de leurs besoins et de leurs intérêts;

d) Conformément aux recommandations et aux accords internationaux concernant les niveaux d'aide financière et technique nécessaires pour freiner l'accroissement de la population et instaurer un développement durable dans le respect des droits fondamentaux de l'individu et de l'émancipation des femmes, les gouvernements et les institutions internationales devraient augmenter le montant de leur aide et affecter un surcroît de crédits aux programmes

sexospécifiques mis en oeuvre dans les domaines de la population et du développement durable;

e) Les organismes de développement et de coopération devraient veiller à ce que l'intégration des femmes soit au centre de tous leurs projets. Les activités menées à ce titre devraient être inscrites au budget des activités prévues dans le domaine de la population et du développement durable, et ne devraient pas être imputées sur les budgets de programmes exclusivement destinés aux femmes;

f) Les problèmes écologiques appellent une action à la fois internationale et nationale qui tienne compte des sexospécificités. Il conviendrait d'analyser les processus macro-économiques et politiques (surconsommation des ressources naturelles par les privilégiés du Nord et pauvreté des masses du Sud), de même que les répercussions de la mondialisation en cours dans une perspective sexospécifique;

g) Dans les politiques et les programmes visant à instaurer un développement durable, il conviendrait en particulier de chercher à mieux comprendre les conséquences spécifiques des problèmes écologiques sur les hommes et les femmes aux niveaux local et mondial. Il serait tout aussi indispensable de déterminer quels sont, pour chaque sexe, les coûts et les avantages monétaires et non monétaires des actions entreprises pour résoudre les problèmes écologiques et de les évaluer, à tous les niveaux;

h) Les femmes devraient pouvoir exercer leurs droits et participer aux prises de décisions aux niveaux local, national, régional et international. Il conviendrait de tenir compte de leurs points de vue dans l'élaboration et l'application des politiques menées en vue d'instaurer un développement durable;

i) Étant donné que l'émancipation des femmes se rattache à la question de l'exercice des droits fondamentaux de la personne humaine, qu'elle est indispensable pour l'instauration d'un développement durable et équitable et que les organisations de femmes ont joué un rôle de premier plan dans les initiatives en faveur du développement durable, l'Organisation des Nations Unies et les autres donateurs multilatéraux et bilatéraux devraient renforcer leur appui aux organisations féminines, quelles qu'elles soient. Conformément aux accords de Rio, du Caire et de Beijing, il conviendrait d'accroître l'aide financière et en nature accordée aux organisations féminines dans tous les domaines de l'autonomisation, notamment au niveau local en allégeant le fardeau qu'impose aux femmes la multiplicité de leurs fonctions;

j) Il conviendrait d'appliquer de façon intégrée les recommandations formulées à Beijing, les dispositions d'Action 21, le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement et les accords conclus lors des autres conférences et sommets des Nations Unies. La question de l'intégration d'une perspective sexospécifique dans tous les programmes et politiques concernant le développement durable devrait être au centre de l'examen de la mise en oeuvre d'Action 21 auquel l'Assemblée générale procédera à sa session extraordinaire de 1997;

k) Avant de planifier leur action et de formuler leurs politiques, les gouvernements devraient créer des mécanismes consultatifs dans tous les secteurs de l'administration publique en vue d'intégrer une perspective sexospécifique, de promouvoir l'égalité et l'équité et d'appliquer de façon unifiée les recommandations formulées lors des conférences des Nations Unies;

l) Le personnel affecté aux programmes et aux services des institutions internationales, des mécanismes nationaux et des organisations non gouvernementales chargés de l'intégration des femmes devrait être sensibilisé et formé aux questions de population et de développement durable;

m) À partir des résultats valables et fiables des travaux de recherche, il conviendrait de lancer des campagnes de sensibilisation afin de venir à bout de la résistance à laquelle se heurte l'intégration d'une perspective sexospécifique novatrice dans les politiques et les programmes relatifs à la population et au développement durable.

Notes

[1] Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995 (A/CONF.177/20 et Add.1), chap. I, résolution 1, annexes I et II.

[2] Rapport du Secrétaire général sur l'élimination de l'analphabétisme et la promotion de l'enseignement et de la formation, notamment dans les domaines techniques (E/CN.6/1995/11), annexe.

[3] Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Compendium des statistiques relatives à l'alphabétisme, édition de 1995, Rapports statistiques et études, No 35.

[4] Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Rapport mondial sur l'éducation, 1995.

[5] Banque mondiale, Éducation et formation professionnelles et techniques, document de travail (Washington, D. C., 1991).

[6] Rapport de la réunion du Groupe d'experts sur la formation professionnelle et l'éducation permanente des femmes (EGM/VOCA/1996/1).

[7] Banque mondiale, Vers l'égalité des sexes : le rôle des politiques nationales, aperçu général (Washington, D. C., 1995).

[8] Voir, en particulier, la Déclaration mondiale sur l'éducation pour tous et le cadre d'action pour répondre aux besoins éducatifs fondamentaux adoptés par la Conférence mondiale sur l'éducation pour tous (Jomtien, Thaïlande, 1990).

[9] Organisation internationale du Travail, Les travailleuses dans un environnement mondial en évolution : document de travail (Genève, Bureau international du Travail, 1994).

[10] Rapport du Groupe d'experts sur les femmes et la prise de décisions dans les institutions financières internationales et les sociétés transnationales (EDM/IFI-TNC/1996/1).

[11] Organisation internationale du Travail, 261e session du Conseil d'administration, "Changing role of women in the economy: employment and social issues" (GB.261/ESP/2/2), Genève, 1994.

[12] The Wall Street Journal, 18 octobre 1996.

[13] Sunantha Siengthai, "Women and economic decision-making in international financial institutions and transnational corporations in Thaïland", document présenté à la réunion du Groupe d'experts sur les femmes et la prise de décisions dans les institutions financières internationales et les sociétés transnationales (EDM/IFI-TNC/1996/WP.3).

[14] Dawn Mokhobo, "Shattering the glass ceiling: the South African reality", document présenté à la réunion du Groupe d'experts sur les femmes et la prise de décisions dans les institutions financières internationales et les sociétés transnationales (EDM/IFI-TNC/1996/WP.4).

[15] Sonia de Avelar, "Women in economic decision-making in Brazil: a glass ceiling report", document présenté à la réunion du Groupe d'experts sur les femmes et la prise de décisions dans le domaine économique (EDM/1994/WP.8).

[16] Nordic Council of Ministers, Women in leading positions, 1996.

[17] Apollonia Kerenge, "Women and decision-making in international financial institutions: the African Perspective", document présenté à la réunion du Groupe d'experts sur les femmes et la prise de décisions dans les institutions financières internationales et les sociétés transnationales (EDM/IFI-TNC/1996/WP.2).

[18] "Women and economic decision-making: experience of the United Nations", document préparé par la Division de la promotion de la femme pour le Groupe d'experts sur les femmes et la prise de décisions dans les institutions financières internationales et les sociétés transnationales (EDM/IFI-TNC/1996/BP.1).

[19] Rosabeth Moss Kanter, Men and Women of the Corporation (New York, Basic Books, 1997); et Gary Powell, Women and Men in Management (Beverly Hills, Californie, Sage, 1988).

[20] Nancy Adler, Competitive Frontiers: Women Managers in a Global Economy (Blackwell, 1994).

[21] Lin Lean Lim, More and Better Jobs for Women: An Action Guide (Genève, Bureau international du Travail, 1996).

[22] Voir le mandat stipulé dans le rapport de la Commission de la condition de la femme (E/281/Rev.1).

[23] Union interparlementaire, Women in Parliaments, 1945-1995: A World Statistical Survey, Series "Reports and Documents", No 23 (Genève, 1995) et communiqués de presse du 27 août 1995 et du 20 octobre 1996.

[24] Rapport du Secrétaire général intitulé "Gestion des ressources humaines : composition du Secrétariat (A/51/421 et Corr.1), tableau E.

[25] Rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/51/304 et Corr.1), tableau 3.

[26] Voir, entre autres sources, les indicateurs utilisés par le Programme des Nations Unies pour le développement pour définir l'indicateur de développement humain et l'indicateur sexospécifique du développement humain dans le Rapport mondial sur le développement humain, 1996 (New York et Oxford, Oxford University Press, 1996); et Women in Politics and Decision-Making in the Late Twentieth Century: A United Nations Study (publication des Nations Unies, numéro de vente : E.91.IV.3).

[27] "Rapport du Secrétaire général sur l'égalité dans la participation à la vie politique et à la prise de décisions" (E/CN.6/1990/2 et Corr.1).

[28] Le concept de masse critique a été proposé par Drude Dahlerup, universitaire danoise. Voir son article intitulé "D'une petite à une grande minorité : les femmes et la vie politique scandinave", Scandinavian Political Studies, vol. 11, No 4 (1988).

[29] "Rapport de la réunion du Groupe d'experts sur la prise de décisions au niveau politique et la solution des conflits : incidence des sexospécificités" (EGM/PDCR/1996/1).

[30] Voir "Rapport de la réunion du Groupe d'experts sur les femmes et l'Agenda pour la paix" (GAP/1994/1); Rapport du Secrétaire général sur la participation des femmes à la vie politique et à la prise de décisions (E/CN.6/1995/12); et Division de la promotion de la femme, "The role of women in United Nations peace-keeping", Woman 2000, No 1 (décembre 1995).

[31] Rapport de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, Rio de Janeiro, 3-14 juin 1992, vol. I, Résolutions adoptées par la Conférence (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.93.I.8 et rectificatif), résolution 1, annexe II.

[32] Rapport de la réunion du Groupe d'experts sur les femmes, la population et le développement durable, "The Road from Rio, Cairo and Beijing" (EGM/WPSD/1996/1).

[33] Voir aussi B. Agarwal, "Engendering the environment debate: lessons from the Indian subcontinent", Centre for Advanced Study of International Development (CASID), Distinguished Speaker Series, No 8, Université d'État du Michigan; E. W. Cecelski, "From Rio to Beijing, engendering the energy debate", Energy Policy, vol. 23, No 6 (1995), p. 526 à 575; C. Jackson, "Environmental reproduction and gender in the Third World"; M. Leah, "Gender and the

environment: traps and opportunities", Development in Practice, vol. 2, 1er novembre 1992.

[34] Rapport du Secrétaire général sur la suite donnée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (A/51/322), par. 9.

[35] M. Paolisso et S. Gammage, Women's Responses to Environmental Degradation — Poverty and Demographic Constraints: Case Studies from Latin America, (Washington, D. C., Centre international de recherche sur la femme, 1996).