



Conseil économique
et social

Distr.
LIMITÉE

E/CN.6/1997/L.2/Add.3
17 mars 1997
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME
Quarante et unième session
10-21 mars 1997
Point 7 de l'ordre du jour

ADOPTION DU RAPPORT DE LA COMMISSION SUR LES TRAVAUX
DE SA QUARANTE ET UNIÈME SESSION

Projet de rapport

Additif

Rapporteur : Sweeya SANTIPITAKS (Thaïlande)

Résumé du Modérateur de la table ronde sur les femmes et l'économie

1. Dans le Programme d'action de Beijing¹, on a proposé des mesures en faveur des femmes salariées, des travailleuses indépendantes et des chefs d'entreprise et cadres de sexe féminin. On y a également examiné les effets des politiques et de la restructuration économiques sur les femmes, l'accès de ces dernières à la prise de décisions dans le domaine économique, le travail non rémunéré des femmes et la nécessité de concilier les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales, ainsi que la nécessité d'intégrer la problématique hommes-femmes dans les politiques et programmes économiques.

Participation des femmes à la prise de décisions
dans le domaine économique

2. Certes, les femmes étaient associées, dans une certaine mesure, à la prise de décisions d'ordre économique à divers niveaux, mais des mesures s'imposaient pour leur permettre de participer plus pleinement à la prise de décisions dans le domaine économique à tous les niveaux, y compris au niveau du ménage où, l'expérience l'avait montré, les décisions des femmes avaient tendance à contribuer au bien-être de l'ensemble du ménage. Très peu de femmes occupaient des postes de décision dans les institutions financières internationales telles que la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI), dans l'Organisation mondiale du commerce ou dans les sociétés transnationales. Les femmes n'étaient pas bien représentées non plus dans les organes de décision à caractère économique à l'échelon national et dans les milieux universitaires, les banques et les entreprises privées. Elles étaient en général faiblement

représentées dans les syndicats, les chambres de commerce et les associations professionnelles. Leur participation à de tels organismes était cruciale.

3. Les instruments juridiques ne pouvaient à eux seuls entraîner automatiquement une meilleure participation des femmes à la prise de décisions dans le domaine économique. Il importait d'adopter des moyens d'action propres à améliorer la position des femmes, à tous les niveaux, dans les secteurs de l'économie où elles étaient sous-représentées. L'éducation, la formation et la constitution de réseaux étaient des éléments qui influaient de manière décisive sur les attitudes et les attentes des femmes et des hommes en ce qui concerne le rôle des femmes dans la prise de décisions à caractère économique.

Les femmes chefs d'entreprise

4. Les micro-entreprises et les petites et moyennes entreprises appartenant à des femmes devenaient de plus en plus des sources d'emploi, de croissance et d'innovation. Par exemple, les employeurs de sexe féminin avaient tendance à recruter d'autres femmes et étaient plus attentifs aux problèmes familiaux. Cependant, les femmes chefs d'entreprise, tant dans les pays en développement que dans les pays développés et les pays en transition, étaient aux prises à de graves problèmes liés au cadre juridique et institutionnel dans lequel elles devaient opérer, ainsi qu'au manque de formation, de services d'appui et de crédit. L'accès à ces services était une véritable gageure pour les entreprises appartenant à des femmes, qui avaient de ce fait beaucoup de mal à passer du stade de la micro-entreprise à celui des petites et moyennes entreprises.

5. On a insisté sur l'importance des services d'appui aux femmes chefs d'entreprise dans des domaines tels que l'assistance technique, la création de réseaux, la planification de l'entreprise et la consultation financière. Les techniques de commercialisation et l'accès aux marchés étaient des domaines où il fallait aider leurs entreprises pour qu'elles puissent se développer davantage.

6. Le crédit était considéré comme un facteur décisif pour les femmes chefs d'entreprise. Les pays où il existait depuis longtemps des programmes de micro-financement avaient un niveau de remboursement élevé pour les femmes. Depuis l'adoption du Programme d'action de Beijing, on insistait encore davantage sur l'importance du crédit en tant qu'instrument d'autonomisation des femmes dans l'économie. Des mécanismes traditionnels d'épargne étaient également utilisés, en particulier par les femmes pauvres, comme une possibilité de crédit autre que les systèmes financiers du secteur structuré. Il faudrait faire en sorte que les programmes spéciaux de crédit et d'épargne en faveur des femmes ne débouchent pas sur une plus grande marginalisation des bénéficiaires. On a insisté sur la nécessité de simplifier les procédures d'accès au crédit et d'accorder aux femmes un traitement préférentiel pour l'octroi du crédit. Bonne note a été prise des efforts remarquables accomplis dans ce sens par la Grameen Bank qui accordait des micro-crédits à une clientèle essentiellement féminine.

7. Les femmes chefs d'entreprise avaient profité de la création de réseaux régionaux et internationaux pour élargir leur marché et échanger des données d'expérience.

Les femmes des zones rurales

8. Une attention particulière a été accordée aux femmes vivant dans les zones rurales. Il fallait absolument s'employer à accroître leur productivité, notamment grâce à la technologie et à la réduction des tâches ménagères. Les hommes, en tant qu'intermédiaires, contrôlaient souvent la distribution des produits des femmes, limitant de ce fait les profits que ces dernières tiraient de leur production.

9. Les femmes rurales étaient de plus en plus nombreuses à exprimer le besoin d'obtenir des crédits et des informations, mais souvent elles ne pouvaient les obtenir et n'avaient pas accès aux réseaux. Sur une note plus positive, dans certains pays les politiques et le régime foncier étaient en cours de révision au profit des femmes et un pourcentage des ressources destinées à l'aide au développement était réservé dans certaines régions au financement de programmes de crédit pour les femmes rurales.

Les femmes aux postes de direction

10. Pour assurer pleinement la promotion de la femme et intégrer une perspective sexospécifique dans les efforts de développement, il était indispensable de briser la barrière de verre qui empêchait les femmes d'accéder aux postes élevés de direction et de tout mettre en oeuvre pour éviter l'impasse sur laquelle débouchaient les niveaux inférieurs du marché du travail. Il était primordial d'atteindre une masse critique de 30 % de femmes aux postes de direction les plus élevés.

11. Les lois relatives à l'égalité d'accès à l'emploi et les normes en vigueur de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ne suffisaient pas à empêcher la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail, en particulier aux niveaux élevés de décision. Pour renforcer la présence des femmes aux échelons supérieurs, un certain nombre de mesures positives avaient été prises, notamment l'adoption de lois antidiscriminatoires, des changements dans les usages des sociétés, la mise au point de matériel didactique de sensibilisation, l'établissement de programmes de contrôle et la surveillance des pratiques en matière d'emploi. L'engagement au sommet de la hiérarchie était vital pour changer la culture d'entreprise et placer des femmes à des postes de direction. L'égalité d'accès à l'éducation, la formation professionnelle et la formation dans l'entreprise étaient des outils importants pour préparer les femmes à occuper des postes élevés de direction.

12. Les organisations patronales avaient beaucoup contribué à influencer sur les attitudes et à aider les femmes à accéder aux postes élevés de direction dans certains pays. Les syndicats devaient également y contribuer en insistant sur l'application des lois et politiques concernant l'égalité d'accès à l'emploi et en surveillant leur mise en oeuvre.

Les femmes dans la population active

13. L'égalité entre les hommes et les femmes passait par l'emploi des femmes, et l'accès à l'éducation jouait un rôle important dans les possibilités qui étaient ouvertes aux femmes. L'habilitation des femmes dans la population

active pouvait contribuer à leur démarginalisation dans d'autres sphères de la vie, y compris au sein du ménage, à condition qu'elles puissent observer l'équilibre voulu entre la famille et le travail. Il importait de prendre d'urgence des dispositions de nature à aider à concilier les responsabilités professionnelles et familiales. La situation s'était sensiblement améliorée là où il existait des politiques de congé parental et des horaires souples, dont pouvaient bénéficier aussi bien les femmes que les hommes.

14. Le travail non rémunéré était inégalement réparti entre les femmes et les hommes. On a discuté de la tendance des femmes à travailler dans des branches d'activité faiblement rémunérées et de la nécessité d'examiner le niveau du salaire minimum. Il fallait mieux partager le travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes. Les gouvernements reconnaissaient certes l'importance du travail non rémunéré, mais presque rien n'avait été fait pour mettre au point des méthodes d'évaluation de ce travail, alors que c'était le seul moyen pour la société de reconnaître la contribution pleine et entière des femmes à l'économie.

15. Dans la plupart des cas, le problème pour les décideurs, les employeurs, les syndicats et les travailleuses était d'observer un équilibre entre le nombre d'emplois et le nombre d'emplois de qualité sur le marché du travail. Des formes atypiques d'emploi entraînaient une féminisation croissante de la pauvreté, en particulier parmi les femmes âgées.

16. Des préoccupations ont été exprimées quant à l'efficacité des instruments juridiques, notamment la capacité des lois antidiscriminatoires et des dispositions législatives concernant l'égalité d'accès à l'emploi d'enrayer la discrimination sur le marché du travail. Il ne suffisait pas, à cet égard, d'adopter des politiques visant à faire en sorte que les considérations de sexe n'entrent pas en ligne de compte, en particulier des lois concernant l'égalité d'accès à l'emploi. Les instruments législatifs devaient s'accompagner de mécanismes d'application et de mesures publicitaires à l'encontre des entreprises qui violaient les lois antidiscriminatoires. On jugeait que des mesures spéciales de protection des femmes avaient des effets aussi bien positifs que négatifs et on s'employait à les abolir dans certains pays.

17. Pour remédier à la ségrégation dans le domaine de l'emploi, on mettait en place de nombreux projets et programmes visant à élargir les domaines étudiés par les femmes. L'accent était mis en particulier sur l'éducation et la formation dans le domaine de la technologie ainsi que dans les nouveaux secteurs et industries de pointe. D'autres mesures telles que l'octroi de bourses de formation et la mise en place de structures de garde d'enfants avaient été encouragées afin de faciliter aux femmes l'accès aux établissements universitaires.

18. La ségrégation dans le domaine de l'emploi contribuait à élargir l'écart de rémunération entre les sexes. Afin d'appliquer le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale, il faudrait adopter des législations efficaces et des politiques de transparence sur les salaires des femmes et des hommes, changer les stéréotypes au niveau des emplois choisis par les femmes et les hommes, et donner aux employeurs des directives efficaces. On s'employait à mettre au point des instruments pour comparer les salaires pour les emplois

dominés par les femmes et ceux dominés par les hommes. Il avait été proposé d'établir des formules d'évaluation des emplois pour faciliter ce processus.

19. Les sociétés transnationales appliquaient deux poids deux mesures en matière de normes d'égalité de rémunération et de conditions d'emploi, celles appliquées à l'étranger étant différentes de celles appliquées dans leur propre pays. Cette différence était essentiellement au détriment des femmes.

20. On a insisté sur le rôle que les organisations non gouvernementales jouaient s'agissant de surveiller les conditions de travail des femmes et les irrégularités en la matière sur le marché du travail.

Mondialisation et ajustement structurel

21. Certes, il était important de créer au niveau national un environnement favorable à la participation des femmes à l'économie, mais il ne fallait pas négliger l'action au niveau international à cause de l'incidence de cette dernière sur les femmes et la situation économique nationale.

22. On a insisté sur la responsabilité des gouvernements et des institutions financières internationales, qui devaient faire en sorte que les femmes ne soient pas les principales victimes dans les situations de crise économique et de changements. L'ajustement structurel avait augmenté le volume total du travail des femmes et réduit l'accès aux ressources et services de base. Les politiques de libéralisation économique devraient être évaluées en fonction de leur incidence sur les femmes et des efforts devraient être déployés au niveau mondial pour annuler ou réduire la dette des pays en développement. Les politiques d'ajustement structurel et autres politiques économiques continuaient d'être appliquées comme si les considérations de sexe n'entraient pas en ligne de compte. Il conviendrait de surveiller et d'évaluer l'incidence de ces politiques sur les femmes en particulier.

23. Il a été demandé qu'un dialogue de fond soit organisé régulièrement entre l'Organisation des Nations Unies, les institutions de Bretton Woods et l'Organisation mondiale du commerce en vue de coordonner l'aide en faveur des femmes et de leur famille et de renforcer les programmes établis à cet égard. Une telle coordination était particulièrement importante sur le terrain.

Note

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