



Conseil économique et social

Distr. générale
29 novembre 2012
Français
Original : anglais

Commission de la condition de la femme

Cinquante-septième session

4-15 mars 2013

Suite donnée à la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes et à la session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le vingt et unième siècle » : réalisation des objectifs stratégiques et mesures à prendre dans les domaines critiques et nouvelles mesures et initiatives

Déclaration soumise par la Fédération internationale des femmes d'affaires et professionnelles, organisation non gouvernementale dotée du statut consultatif auprès du Conseil économique et social

Le Secrétaire général a reçu la déclaration suivante, qui est distribuée conformément aux paragraphes 36 et 37 de la résolution 1996/31 du Conseil économique et social.



Déclaration

La Fédération internationale des femmes d'affaires et professionnelles a été fondée dans le but de réaliser l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail et dans l'exercice du droit de vote, ainsi que l'égalité de rémunération et la promotion économique des femmes. La Fédération cherche à mettre en valeur le potentiel professionnel et d'encadrement des femmes à tous les niveaux, dans l'espoir que ses efforts conduiront à une participation égale des femmes et des hommes aux fonctions de décision et d'exercice du pouvoir. La Fédération se réjouit de la possibilité de contribuer au débat sur la violence à l'égard des femmes et des filles en concentrant la présente déclaration sur la notion de violence économique, notion qui est mentionnée en passant mais qui n'est pas approfondie dans la plupart des rapports examinés lors de la réunion du Groupe d'experts tenue du 17 au 20 septembre 2012 à Bangkok, relatifs à la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles.

La Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (voir résolution 48/104, art. 1) définit la violence à l'égard des femmes et des filles comme « tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte et la privation arbitraire des libertés que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ». La violence est causée par l'inégalité entre les sexes et la discrimination et est une cause de celles-ci à son tour; elle constitue une violation de droits fondamentaux.

Une telle définition ne se limite pas aux sévices physiques mais englobe également les comportements, patents ou latents, qui entraînent la violence à l'égard des femmes et des filles sur le lieu de travail, et compromettent leur capacité de réaliser l'égalité avec les hommes dans le domaine économique et dans les prises de décisions. Le comportement discriminatoire inclut notamment une rémunération inégale entre hommes et femmes pour un travail égal, la non-rémunération du travail, la limitation de l'accès au crédit, un déroulement plus lent des carrières, un accès limité aux décisions tant financières que professionnelles, ainsi que le harcèlement sexuel. Ce comportement constitue une atteinte à l'indépendance économique et au développement économique des femmes et des filles et retentit sur leur santé physique et mentale et sur leur bien-être social en général.

Inégalités dans l'emploi

Actuellement, en Europe, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes. En 2011, selon la Commission européenne, dans les 27 pays de l'Union, 78,1 % des hommes étaient employés contre 58,5 % seulement des femmes, ce qui représente pourtant une amélioration de 4,2 points de pourcentage en faveur des femmes entre 2001 et 2011. Cette statistique cache cependant l'incidence du travail à temps partiel, qui diffère notablement entre les hommes et les femmes. Près d'un tiers (32,1 %) des femmes employées dans les pays de l'Union européenne travaillaient en 2011 à temps partiel, contre 9,0 % des hommes. Le taux d'emploi des mères de famille, à 12,1 %, est moins élevé que celui des femmes sans enfants, et le taux d'emploi des pères de famille est de 8,7 % plus élevé que celui des hommes sans enfants. Cependant, le Forum économique mondial parvient à la conclusion que, dans le monde, plus de femmes que jamais sont employées; les femmes représentent 52 % des travailleurs aux États-Unis.

Le niveau d'instruction est un facteur important de l'emploi; 83,7 % des personnes ayant reçu une formation universitaire sont employées; 73,2 % des personnes ayant terminé l'enseignement secondaire le sont, et 53,5 % des personnes ayant terminé l'école primaire ou le collège le sont aussi. Cependant, un niveau d'instruction élevé n'est pas une garantie d'égalité de rémunération. Il existe une différence de rémunération prononcée entre les femmes et les hommes. En 2009, les femmes gagnaient en moyenne 17 % de moins, en salaire horaire brut, que les hommes dans les pays de l'Union européenne, ainsi que dans les 17 pays de la zone euro. Aux États-Unis, en 2010, la rémunération hebdomadaire médiane des femmes, selon le Bureau des statistiques du travail, était de 669 dollars, contre 824 dollars pour les hommes, soit une différence de près de 20 %. L'écart entre hommes et femmes est plus grand encore dans les carrières professionnelles, le salaire hebdomadaire médian des femmes étant de 923 dollars contre 1 256 dollars chez les hommes. Ainsi, aux États-Unis, pour un dollar que gagne un homme, une femme ne gagne que 78 cents, selon le Comité national pour l'égalité de la rémunération – inégalité qui se répète dans le monde entier. L'Organisation internationale du Travail (OIT) signale que dans une majorité de pays, les salaires des femmes se situent entre 70 et 90% des salaires des hommes, cette proportion étant plus faible encore dans certains pays d'Asie et d'Amérique latine.

En outre, les employées tendent à être souvent cantonnées dans des positions d'entrée ou de niveau moyen, et le principal obstacle à l'accession des femmes aux postes de direction n'est autre, semble-t-il, que la culture fortement masculine, patriarcale et hiérarchique des entreprises et le manque de mentors pour les femmes. En outre, des normes culturelles qui exercent une discrimination contre les femmes, des stéréotypes quant au rôle des femmes et quant à ce qui constitue un comportement acceptable chez les femmes, et l'attente relativement modeste des femmes en matière de rémunération sont autant de facteurs qui contribuent à ces disparités.

Dans les enquêtes menées auprès des directeurs des services de ressources humaines de 600 entreprises, actives dans 16 industries et 20 pays, le Forum économique mondial, dans son rapport sur les disparités entre les sexes dans l'entreprise (Corporate Gender Gap Report), constate que s'agissant de l'émancipation politique et de la participation économique, les femmes n'ont guère progressé. Il y a bien des possibilités de carrière ouvertes aux deux sexes, mais la carrière des femmes est souvent plus lente que celle des hommes. Le Centre national des États-Unis pour les statistiques de l'éducation signale que les femmes travaillent en moyenne trois ans de plus que les hommes dans la profession d'enseignant avant d'accéder à la fonction de principal de collège ou proviseur de lycée.

Bien souvent, sur le lieu de travail, le harcèlement sexuel est une menace, mais il est difficile de trouver sur ce sujet de bonnes statistiques en partie parce qu'il n'y a pas de définition universelle de ce comportement. En effet, les femmes et les hommes voient le problème de façon différente et les victimes du harcèlement sexuel sont souvent réticentes à l'idée de signaler ce qui s'est passé par crainte d'un blâme ou de représailles, par honte ou par manque de confiance dans les voies de recours possibles. Dans le rapport du Secrétaire général intitulé : Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes (paru en juillet 2006) le problème n'est examiné que dans un unique paragraphe. Le rapport en question note que « La principale source d'informations relatives au harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans la plupart des pays est le ministère du Travail ou le bureau national

qui traite les plaintes déposées. Il n'existe aucune information, ou presque, sur l'ampleur du harcèlement sexuel dans les pays qui ne disposent d'aucune législation le réprimant ».

Conséquences

Les disparités que l'on vient d'observer s'agissant de l'emploi des femmes et des hommes ont de vastes conséquences. Le fardeau d'une mauvaise rémunération, l'absence de perspectives économiques et de carrière, des stéréotypes culturels qui cantonnent les femmes dans des positions subalternes, les obstacles à leur accès à des postes de décision et de pouvoir, l'absence de soutien à l'organisation de soins maternels et de congé de maternité, l'absence de crèches, et la menace de harcèlement sexuel sur le lieu de travail constituent autant d'éléments de stress supplémentaire pesant sur les femmes, ce qui engendre des problèmes de santé physique et mentale et alourdit encore le fardeau qui pèse sur elles, mais aussi sur leur communauté et en fin de compte sur leur pays. Le rapport publié par le Forum économique mondial montre que les inégalités entre les deux sexes entraînent une diminution des profits des entreprises et de la croissance économique d'un pays. On estime, dans ce rapport, que le produit intérieur brut des États-Unis augmenterait de 9 % si les disparités dans l'emploi et la rémunération entre les deux sexes étaient éliminées. Dans d'autres pays, les inégalités sont plus frappantes encore et l'effet sur le PIB de leur élimination serait plus considérable encore. Manifestement, toutes les mesures qui contribuent à l'émancipation économique des femmes, qui réduisent les écarts et encouragent l'égalité entre femmes et hommes seraient financièrement avantageuses. L'égalité entre hommes et femmes est une politique commerciale rationnelle tout autant qu'une sage politique de défense des droits fondamentaux.

Pratiques optimales pour créer un environnement de travail propice à l'émancipation économique des femmes

Les femmes doivent avoir accès à l'information, aux ressources, aux moyens d'éducation, à la formation, aux marchés, à l'assistance technique et aux organisations syndicales. Elles doivent avoir un accès égal et sûr aux capitaux et aux crédits. Pour participer à égalité avec les hommes à la prise des décisions, leur condition sociale doit s'améliorer.

La réalisation de ces droits et le moyen d'y accéder appellent un processus complexe qui implique des changements structurels dans de nombreux domaines, de façon à réduire les inégalités qui viennent d'être analysées. Pour parvenir à ces changements, il faut notamment : a) modifier la culture patriarcale et les structures sociales, de façon à bien établir l'idée d'une égalité entre hommes et femmes; b) venir à bout des stéréotypes faisant des femmes des objets sexuels soumis; c) faire participer les hommes et les garçons à un dialogue concernant l'autonomisation des femmes; d) bien souligner que l'indépendance économique des femmes est une condition de l'égalité entre hommes et femmes; e) faire participer la collectivité locale à l'éducation des femmes; f) faire en sorte que les soins de santé et les services sociaux soient accessibles et d'un coût abordable; g) s'assurer, par une action sur l'opinion et par de vastes campagnes de presse, de l'adoption de mécanismes nationaux conçus pour valoriser le potentiel des femmes dans la direction des affaires et améliorer leur situation économique.

Pour éliminer les inégalités dont les femmes sont victimes dans l'emploi et les entreprises, l'un des meilleurs moyens est d'éviter le type de discrimination et d'exploitation dont les femmes souffrent très généralement; il consisterait, pour les entreprises, à adopter les « Principes d'autonomisation des femmes : l'égalité est une bonne affaire », qui sont un ensemble de sept mesures définies par ONU-Femmes et par le Pacte mondial, que les entreprises et autres secteurs d'activité peuvent prendre pour autonomiser les femmes et faire progresser la condition féminine. Les Principes comprennent les étapes suivantes : a) leadership et égalité des sexes; b) égalité des chances, inclusion et non-discrimination; c) santé, sécurité et protection contre la violence; d) éducation et formation; e) développement de l'entreprise, chaînes de valeur et pratiques commerciales; f) encadrement et engagement de la collectivité; et g) transparence, évaluations et établissement de rapports.

Les principes sont formulés comme suit :

1. Créer un encadrement de haut niveau dans les entreprises pour agir dans le domaine de l'égalité des sexes;
2. Traiter tous les hommes et les femmes équitablement sur le lieu de travail – respecter les droits fondamentaux et la non-discrimination;
3. Assurer la santé, la sûreté et le bien-être des travailleurs , hommes et femmes;
4. Promouvoir l'éducation, la formation et le perfectionnement professionnel des femmes;
5. Mettre en place des chaînes de valeur et des modalités de développement des entreprises et des pratiques commerciales qui contribuent à l'émancipation économique des femmes;
6. Promouvoir l'égalité par des initiatives et un plaidoyer au niveau de la communauté locale;
7. Mesurer et publier les progrès accomplis vers l'égalité des sexes.

La Fédération internationale des femmes d'affaires et professionnelles fait de la formulation et de l'adoption des Principes d'autonomisation des femmes la base de ses activités depuis plusieurs années. Elle aide ainsi à préciser les dispositions envisagées par son action auprès de l'ONU, en diffusant largement l'information sur l'initiative et en mobilisant les entreprises afin qu'elles adoptent les Principes et les appliquent sur le lieu de travail. La Fédération a également fait largement connaître les disparités de rémunération entre les sexes en lançant, par des campagnes internationales, la Journée de l'égalité des rémunérations.

Recommandations générales

Sur la base des études existantes et d'une enquête menée par la Fédération internationale des femmes d'affaires et professionnelles parmi les associations affiliées dans près de 100 pays, nous recommandons d'adopter les pratiques suivantes pour garantir que les femmes ne souffrent pas des effets de la violence économique découlant de l'inégalité entre les sexes et de la discrimination dont elles sont victimes sur le lieu de travail :

a) Mobiliser la communauté locale, pour faire prendre conscience de la discrimination, mettre en évidence les comportements culturels et sociaux néfastes et mettre au point de nouveaux modèles;

b) Obtenir l'adhésion des hommes et des garçons à l'idée d'une évolution sociale et culturelle des croyances et des attitudes qui sont à l'origine de l'exploitation des femmes;

c) Bien souligner que l'indépendance économique des femmes est une condition de l'égalité entre les sexes, pendant toute l'existence, et faire ressortir que cette indépendance doit comprendre notamment : l'égalité dans l'emploi, l'égalité de rémunération, le droit à la retraite, des stratégies d'atténuation de la pauvreté, des soins accessibles et d'un coût raisonnable, des services sociaux et des services de soins de santé, des prestations généreuses en matière de congés de maternité et l'organisation de crèches;

d) Créer des possibilités économiques pour les femmes, et les faire largement connaître;

e) Informer les femmes de leurs droits par des campagnes éducatives et une formation, ainsi que des possibilités d'avancement sur le lieu de travail;

f) Apprendre aux femmes à négocier et à diriger;

g) Garantir la liberté de créer des syndicats et des associations;

h) Réduire l'écart de rémunération par des interventions polymorphes susceptibles d'encourager l'égalité entre femmes et hommes;

i) Adopter et appliquer les Principes d'autonomisation des femmes;

j) Utiliser largement les réseaux sociaux et la presse pour faire connaître les inégalités dans l'emploi et dans la rémunération;

k) Encourager l'adoption d'une législation appropriée, dans les États parties, pour obtenir les changements de comportement souhaités.

C'est maintenant qu'il faut agir!
