



Assemblée générale

Distr. générale
26 juillet 2005
Français
Original: anglais

Soixantième session

Deuxième Commission

Point 58 b) de l'ordre du jour provisoire*

**Élimination de la pauvreté et autres questions
liées au développement : participation
des femmes au développement**

Rapport du Secrétaire général

Participation des femmes au développement

Résumé

En application de la résolution 58/206, le présent rapport a trait aux conséquences de la mondialisation sur l'emploi et le renforcement du pouvoir d'action des femmes telles qu'illustrées par des exemples tirés du secteur des services. Il y est question des avantages et des défis qu'entraîne la croissance du secteur des services pour les femmes et des aspects intéressant les femmes dans l'Accord général sur le commerce des services. On y trouve également des exemples communiqués par des entités des Nations Unies concernant des activités qui favorisent l'égalité des hommes et des femmes dans le secteur des services. Le rapport contient en outre des recommandations concernant l'égalité des sexes sur le plan économique qui sont soumises à l'examen de l'Assemblée générale.

* A/60/150.



Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1-4	3
II. Tendances de l'emploi des femmes	5-12	3
III. Les femmes et le secteur des services	13-41	5
A. Écarts salariaux entre les hommes et les femmes	21-24	7
B. Segmentation du marché du travail	25-29	8
C. Conditions de travail des femmes et sécurité de leur emploi	30-33	9
D. Externalisation des services et télétravail	34-37	10
E. Le rôle des femmes dans le processus de gestion et de prise de décisions ...	38-41	10
IV. Égalité des sexes et commerce international des services	42-49	12
V. Activités des entités des Nations Unies touchant le rôle des femmes dans le secteur des services	50-54	13
VI. Conclusions et recommandations	55-63	14

I. Introduction

1. Dans sa résolution 58/206 du 23 décembre 2003, l'Assemblée générale a réaffirmé que l'égalité entre les sexes était une condition essentielle de la croissance économique soutenue et du développement durable et que les investissements réalisés dans l'amélioration de la condition de la femme et de la jeune fille avaient un effet multiplicateur, en particulier sur la productivité, l'efficacité et la croissance économique soutenue. Elle a considéré que les femmes apportaient une contribution importante à l'activité économique et jouaient un rôle de premier plan dans le processus de changement et de développement dans tous les secteurs de l'économie, en particulier dans les secteurs essentiels que sont l'agriculture, l'industrie et les services. Elle a constaté que les femmes représentaient une proportion importante et de plus en plus forte des chefs d'entreprise indépendants, mais que leur apport au développement économique et social se trouvait entravé, entre autres, par l'inégalité d'accès des hommes et des femmes au crédit et à sa gestion, à la terre, aux technologies, aux services d'appui, à l'éducation, à la formation et à l'information. Cette discrimination persistante signifie que les femmes ne peuvent ni contribuer pleinement et en toute égalité au développement ni en tirer parti à part égale.

2. L'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui présenter à sa soixantième session un rapport sur les mesures prises en application de la résolution 58/206, y compris les conséquences de la mondialisation sur le renforcement du pouvoir d'action des femmes et leur intégration au développement.

3. Le présent rapport est soumis en application de la résolution susmentionnée et est axé sur les tendances qui se dessinent dans l'emploi des femmes, en particulier dans le secteur des services¹. On y trouve donc des éléments d'information concernant le rôle des femmes dans la santé, l'éducation, le tourisme et le secteur informatique.

4. Le rapport porte tant sur les avantages que sur les problèmes qu'entraîne la croissance du secteur des services pour les femmes ainsi que sur les aspects intéressant les femmes dans l'Accord général sur le commerce des services. On y trouve également des exemples communiqués par des entités des Nations Unies² concernant des activités qui favorisent l'égalité des hommes et des femmes dans le secteur des services. Le rapport contient en outre des recommandations concernant l'égalité des sexes dans le secteur économique qui sont soumises à l'examen de l'Assemblée générale.

II. Tendances de l'emploi des femmes

5. L'une des évolutions les plus marquantes depuis le milieu des années 70 en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est la présence accrue des femmes dans la population active³. Celle-ci comptait 1,2 milliard de femmes en 2003 contre 1 milliard en 1993⁴. Le taux de participation des femmes à la vie économique n'a cessé de progresser un peu partout dans le monde, à l'exception de l'Europe de l'Est et de l'Europe centrale (depuis 1989) et du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, où les taux sont très inférieurs à la moyenne mondiale⁵.

6. Le taux d'emploi des femmes a certes augmenté, mais dans certains endroits cela s'est accompagné d'un taux de chômage élevé, de salaires très bas et d'une

dégradation des conditions d'emploi. Les femmes représentent 60 % des 550 millions de pauvres qui travaillent⁶. La progression du secteur non structuré dans le monde et la précarisation des emplois du secteur structuré ont permis aux employeurs de réduire les coûts salariaux et, dans bien des cas, de ne pas respecter le droit du travail et de ne pas offrir de protection sociale, ce qui a encore accru la précarité et rendu les conditions de vie encore plus incertaines. De nombreuses femmes qui travaillent à domicile⁷ par exemple perçoivent des salaires extrêmement bas, ne sont pas protégées par le droit du travail et n'ont droit à aucun avantage social⁵.

7. D'après des statistiques récentes du Bureau international du Travail (BIT), les emplois informels, c'est-à-dire des emplois pour lesquels il n'existe ni contrat de travail, ni protection ou avantages sociaux, représentent entre 50 et 75 % des emplois non agricoles dans les pays en développement et tendent à être plus souvent occupés par des femmes dans les régions en développement, à l'exception de l'Afrique du Nord. L'analyse de trois indicateurs – statut, secteur et salaire/gains – montre qu'il y a plus de femmes que d'hommes dans le secteur non structuré. Les femmes constituent de ce fait la majorité des pauvres qui travaillent, c'est-à-dire les personnes dont les gains ne sont pas suffisants pour leur permettre de s'affranchir du seuil de pauvreté, soit 1 dollar par jour⁴.

8. Les formes de précarisation diffèrent d'une région à une autre, mais la tendance générale est décourageante en ce sens que les femmes ont beaucoup de mal à exercer leurs droits et à améliorer leurs conditions de vie. En Europe de l'Est et dans la Communauté des États indépendants (CEI), les femmes se tournent vers le secteur non structuré pour compléter le maigre salaire que leur procure leur emploi dans le secteur structuré, notamment dans les services de santé et l'enseignement. Le travail d'agent de sous-traitance dans le petit trafic transfrontalier ou le « commerce à la valise » constitue une autre forme d'emploi non structuré fréquemment occupé par les femmes. Dans la région de Saint-Petersbourg en Fédération de Russie, les femmes sont majoritaires dans le secteur non structuré de l'enseignement, de la santé et de la culture (86 %), de la restauration et des services (85 %) et du commerce de détail (69 %). Les femmes exercent le plus souvent les emplois les moins bien rémunérés dans le secteur non structuré, tendance que l'on retrouve aussi dans l'économie structurée⁸.

9. La ségrégation horizontale et verticale nuit à la participation des femmes au marché du travail. La ségrégation horizontale empêche les femmes d'occuper des emplois traditionnellement réservés aux hommes, tandis que la ségrégation verticale fait obstacle à leurs perspectives de carrière et les tient à l'écart des fonctions de direction.

10. L'accentuation de l'exode rural et des migrations internationales a des effets aussi bien positifs que négatifs tant pour les individus que pour les pays concernés. De plus en plus de femmes choisissent de partir seules pour chercher du travail à l'étranger. Les migrations prennent de plus en plus un caractère provisoire et l'on constate par ailleurs une augmentation du nombre de migrants sans papiers, notamment dans le cadre de trafics. Les femmes victimes de trafiquants de main-d'œuvre peuvent être amenées à croire qu'elles occuperont un emploi légitime mais se trouvent reléguées dans des emplois de domestique, forcées de travailler dans des ateliers clandestins ou soumises à d'autres formes d'exploitation qui constituent une forme contemporaine d'esclavage⁵.

11. Plusieurs catégories distinctes de femmes émigrent pour travailler : elles se différencient par leurs qualifications, la durée de leur séjour dans le pays hôte et leur statut légal. Les femmes migrantes les moins qualifiées font la cueillette de fruits et de légumes, confectionnent des vêtements ou fabriquent d'autres articles, conditionnent de la viande de boucherie et des volailles, travaillent comme aides-soignantes dans des maisons de retraite ou des hôpitaux, font le ménage dans des restaurants ou des hôtels et fournissent toute une gamme d'autres services⁹. Le fait que les femmes se situent au bas de l'échelle professionnelle, la faible valeur accordée aux travaux domestiques et à la prestation de soins et l'absence de protection sociale dans les emplois non déclarés, notamment dans les secteurs des loisirs et de l'hôtellerie, signifient que de nombreuses femmes courent le risque d'être exploitées. À l'autre bout de l'échelle professionnelle, les femmes émigrées s'engagent dans des activités tout aussi diverses. Elles exercent des fonctions qui exigent des connaissances spécialisées, elles dirigent des sociétés multinationales, elles enseignent à l'université, elles participent aux activités de recherche-développement de l'industrie et des universités, elles conçoivent, assemblent et programment des ordinateurs pour ne nommer que quelques activités.

12. La révolution numérique et l'accès aux moyens d'information ont permis aux femmes de se rendre compte des différences de niveaux de vie et les ont incitées à s'expatrier¹⁰. Les tendances récentes montrent que si les migrantes sont mieux payées que si elles étaient restées dans leur pays, elles sont cependant confinées dans des emplois mal rémunérés¹¹.

III. Les femmes et le secteur des services

13. L'internationalisation des services est au centre de la mondialisation économique et le secteur des services est actuellement celui qui connaît la croissance la plus forte au niveau mondial¹². Les investissements étrangers directs dans les services n'ont cessé de progresser pour représenter plus de la moitié des stocks d'investissements mondiaux et l'on estime qu'ils représentent au moins 75 % des flux d'investissements¹³. Les technologies de l'information et des communications (TIC) facilitent de plus en plus la prestation de services et entraînent une évolution des emplois du secteur¹⁴. L'infrastructure de télécommunications et l'Internet sont désormais au cœur du commerce des services¹⁵.

14. La lente progression, voire le déclin, des emplois occupés par les femmes dans le secteur manufacturier ont incité la main-d'œuvre féminine à quitter la vie active ou à se tourner vers le secteur des services. Bien que la plupart des pays en développement soient encore tributaires de l'agriculture pour créer des richesses selon l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE), le secteur des services gagne du terrain. Eurostat a fait savoir que 79,5 % des femmes européennes exerçaient une activité dans le secteur des services en 1996, contre 16,3 % dans l'industrie et 4,2 % dans l'agriculture¹⁶. En Australie, les femmes étaient majoritaires dans le secteur des services où elles occupaient presque 90 % des emplois en 1997¹⁷. Aux États-Unis, on estime que le secteur des services est celui qui connaîtra la croissance la plus forte entre 2002 et 2012, environ 25 % des nouveaux emplois seront créés dans l'enseignement et les services de santé et 25 % dans les professions libérales et le secteur des affaires¹⁸.

15. Le taux d'emploi des femmes dans le secteur des services fluctue également à l'intérieur d'une même région en fonction des domaines. Par exemple, dans les services bancaires, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans plusieurs pays membres de l'Union européenne – elles représentent près de 61 % des employés du secteur bancaire en Irlande et presque 80 % en Finlande, mais moins de 27 % en Espagne et moins de 35 % en Italie et au Portugal¹⁶. Toutefois, la Commission économique pour l'Europe (CEE) a fait savoir qu'entre 1994 et 2001, la proportion de femmes dans le secteur a chuté de près de 23 points de pourcentage en Lituanie et entre 7 et 8 points de pourcentage en République tchèque et en Estonie.

16. De nombreuses migrantes travaillent dans le secteur de la santé, le plus souvent comme infirmières ou kinésithérapeutes. Ces emplois cadrent fréquemment avec des stéréotypes bien connus qui, dans certaines situations, correspondent à ce qui est perçu comme des activités économiques admissibles pour les femmes. Les gains des femmes tendent en outre à être inférieurs à ceux des hommes. La déqualification des tâches est particulièrement problématique du fait que de nombreuses femmes instruites originaires de pays en développement occupent des emplois non qualifiés ou peu qualifiés¹⁹.

17. La perspective de trouver un emploi à l'étranger peut stimuler l'intérêt que suscite l'enseignement supérieur. Aux Philippines par exemple, la demande accru en personnel infirmier en Asie du Sud-Est incite tant les femmes que les hommes à se tourner de plus en plus vers ce type de carrière. Cette tendance est intéressante du point de vue de la problématique hommes-femmes en ceci que les hommes s'intéressent à des métiers qui étaient traditionnellement considérés comme des métiers féminins parce que les possibilités d'emploi à l'étranger leur permettent de mieux rentabiliser les investissements qu'ils ont consentis pour suivre des études. L'avenir dira si l'augmentation du nombre d'infirmiers se traduira par un meilleur système de santé aux Philippines. Les infirmiers et les autres professionnels de la santé qui restent aux Philippines préfèrent généralement s'établir en ville, au détriment des zones rurales, qui sont les plus loties du point de vue de l'accès aux services de santé⁹.

18. Les contraintes budgétaires dans le secteur de la santé dans les pays les plus développés ont entraîné une augmentation de la demande de main-d'œuvre étrangère²⁰. Certains pays européens se tournent de plus en plus vers les migrantes pour pourvoir des postes dans les secteurs de la santé, des services sociaux et des services de proximité ou dans celui des employés de maison moyennant une rémunération et des conditions qui ne sont généralement pas acceptées par les nationaux. Une analyse des données relatives aux permis de travail effectuée au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord en 2000 a montré que les secteurs fortement féminisés étaient parmi les secteurs en plein essor en ce qui concernait l'emploi des migrants. La pénurie de personnel infirmier au Royaume-Uni, en Irlande, au Canada et aux États-Unis a dans la pratique créé un véritable marché mondial du travail. La perspective d'une meilleure rémunération et la situation du secteur de la santé dans les pays d'origine se conjuguent pour inciter les femmes à s'installer dans les pays du Nord⁵.

19. Bon nombre de femmes travaillent dans l'informatique et s'occupent notamment de la saisie des données²¹. L'informatique a créé des perspectives d'emploi et des débouchés économiques pour les femmes de nombreux pays. Par

exemple, en Amérique latine, en Europe de l'Est, en Europe centrale, en Asie du Sud, en Asie du Sud-Est et en Afrique australe, les femmes occupent de plus en plus d'emplois qualifiés dans ce secteur. Au Brésil, les femmes représentent 20 % des personnes employées dans le secteur des logiciels et en Malaisie elles représentent 30 % des ingénieurs en informatique²². Dans le parc d'activité économique de Kerala (Inde), les femmes constituent près de 40 % des personnes employées dans l'informatique. Au début des années 90, la Barbade a constaté une forte progression de l'emploi des femmes dans le secteur informatique²³.

20. D'après des estimations du Bureau international du Travail, les femmes représentent environ 70 % des employés dans le secteur du tourisme au niveau mondial²⁴. En République de Corée, elles forment 60 % de la population active²⁵. Dans de nombreux pays, nombreuses sont les femmes à avoir monté leur propre entreprise dans le secteur du tourisme, créant ainsi des débouchés économiques et sociaux (E/CN.17/1999/5/Add.2).

A. Écarts salariaux entre les hommes et les femmes

21. Les inégalités salariales persistent dans tous les secteurs et dans toutes les régions, principalement en raison de la ségrégation verticale et horizontale devant l'emploi et de la forte proportion de femmes qui exercent un métier à temps partiel. Des études consacrées aux économies des pays asiatiques en plein essor ont montré que la croissance des exportations dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre et en pleine expansion avait été plus rapide dans les pays où les disparités salariales étaient les plus marquées. La baisse des salaires dans ces secteurs s'explique par la concurrence mondiale, qui place les femmes dans une position défavorable lorsqu'il s'agit de négocier leur rémunération.

22. Un examen des données disponibles sur six groupes professionnels a montré que dans la plupart des économies les gains des femmes ne représentaient que 90 % de ceux des hommes, voire moins. On ne peut pas non plus parler d'égalité salariale dans les emplois traditionnellement réservés aux femmes, tels que les soins infirmiers et l'enseignement²⁶. Ainsi, en 2003, les gains des infirmiers aux États-Unis étaient supérieurs de 12 % à ceux de leurs homologues féminines et la rémunération des enseignants était supérieure de 14 % à celles des enseignantes¹⁸. Le rapport de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture sur l'éducation dans le monde en 1998 laisse à penser que les émoluments des enseignants seraient plus élevés si l'enseignement était une profession réservée aux hommes²⁷.

23. La rareté des données sur les salaires versés aux hommes et aux femmes ne permet pas de procéder à une évaluation approfondie des disparités entre les sexes. Les données existantes révèlent que l'écart se comble peu à peu dans certains secteurs dans un grand nombre de pays. Cela s'explique par le fait que les niveaux d'instruction des hommes et des femmes tendent à se rapprocher. Certaines études réalisées au niveau des pays sur les effets de la libéralisation des échanges commerciaux ont toutefois montré que les inégalités salariales liées à la discrimination allaient en augmentant⁵. La réforme du secteur public peut aussi entraîner une baisse des salaires et une dégradation des conditions de travail et touche plus particulièrement le personnel peu qualifié⁵.

24. L'environnement économique mondial extrêmement compétitif, qui met l'accent sur la production à l'exportation dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, y compris dans les services, a conduit à rechercher une main-d'œuvre acceptant une rémunération aussi faible que possible. D'après la CNUCED, on donne ainsi fréquemment la préférence aux femmes dans les industries de services à forte intensité de main-d'œuvre parce qu'on les considère comme de la main-d'œuvre bon marché et docile. Bien que la rémunération et les conditions de travail des femmes soient parfois meilleures dans les secteurs travaillant à l'exportation, de nombreux emplois sont précaires, les conditions de travail très pénibles et les perspectives d'avancement rares. Les gains sont parfois incertains – les femmes qui perdent leur travail dans des industries délocalisables à forte intensité de main-d'œuvre ont du mal à retrouver un emploi dans les industries à forte intensité de capitaux qui leur succèdent⁵.

B. Segmentation du marché du travail

25. Bien que les femmes exercent de plus en plus des emplois rémunérés, la segmentation du marché du travail entre hommes et femmes persiste. La situation varie d'un pays à un autre, mais la ségrégation entre travail rémunéré et travail non rémunéré et la ségrégation sur le marché de l'emploi rémunéré continuent à être la règle au niveau mondial²⁸. Les inégalités devant l'emploi persistent dans les pays de l'OCDE alors même que la participation des femmes à la vie active n'a cessé d'aller croissant. Cela tient semble-t-il au nombre d'heures de travail : les hommes travaillent à plein temps tandis que les femmes occupent un emploi à temps partiel du fait notamment qu'une part disproportionnée des tâches ménagères leur échoit⁵.

26. La division du travail dans le secteur des services fait apparaître la séparation entre les sexes qui existe généralement dans les modes d'organisation (structures hiérarchiques, descriptifs d'emploi, règlements, ségrégation spatiale et temporelle). Les femmes travaillant dans le secteur des services sont généralement cantonnées dans des emplois de proximité ou des emplois sociaux ou travaillent comme employées de maison, c'est-à-dire des emplois qui exigent de moindres qualifications et correspondent au rôle dévolu par la société aux femmes, tandis que les hommes occupent les emplois les mieux rémunérés, en particulier dans le secteur financier et le secteur des affaires⁶. La CEE a indiqué que la situation des femmes se dégradait dans le secteur des services en Europe de l'Est et dans les pays de la CEI depuis le passage à l'économie de marché.

27. L'emploi dans le secteur du tourisme est un exemple même de ségrégation horizontale et verticale. Les hommes et les femmes occupent des emplois différents : les hommes travaillent comme garçons de café, jardiniers, chauffeurs ou pilotes et les femmes comme serveuses, femmes de chambre, femmes de ménage, vendeuses ou hôtesses de l'air²⁹. En ce qui concerne la ségrégation verticale, les emplois offrant les perspectives de carrière les moins intéressantes sont dominés par les femmes, les hommes détenant les postes de responsabilité. Les stéréotypes et la persistance des rôles dévolus par la société aux hommes et aux femmes expliquent l'existence d'une ségrégation horizontale et verticale³⁰.

28. Le rapport du Organisation internationale du Travail sur les tendances mondiales de l'emploi en 2001 révèle que la ségrégation entre les sexes est également une constante dans l'économie numérique, les femmes étant cantonnées

dans les emplois peu qualifiés (traitement de texte et saisie de données) et les hommes occupant les postes de direction et d'encadrement ou participant à la conception des réseaux, des systèmes d'exploitation et des logiciels³¹. Les femmes qui trouvent un emploi dans les nouvelles industries, qui sont souvent liées à l'informatique, sont rarement celles qui ont perdu le leur dans les secteurs traditionnels. De nouvelles inégalités se creusent donc entre les femmes dotées de connaissances informatiques et celles qui en sont dénuées³². Le rapport met aussi l'accent sur le fait qu'à mesure que le télétravail s'impose comme une modalité de l'économie de l'information, les inégalités sociales existantes – notamment entre les sexes – iront en se creusant si rien n'est fait pour s'y opposer³¹.

29. En ce qui concerne les métiers de l'enseignement, on a constaté dans la plupart des pays que les femmes étaient majoritaires dans le premier cycle, tandis que la proportion d'hommes augmentait dans les cycles supérieurs. À l'inverse, les hommes occupent plus volontiers des postes de responsabilité, tels que des postes de direction³³. Dans l'enseignement supérieur, les femmes sont encore loin d'être à égalité avec les hommes qu'il s'agisse des postes d'enseignement ou des postes de direction³³.

C. Conditions de travail des femmes et sécurité de leur emploi

30. L'emploi dans le secteur des services est parfois considéré comme préférable à une activité dans le secteur des industries manufacturières car le travail y est jugé plus valorisant. L'emploi dans ce secteur toutefois assure rarement une rémunération ou une sécurité beaucoup plus élevée. Un nombre relativement important et croissant de travailleurs à temps partiel ne bénéficient pas de la plupart des prestations perçues par les travailleurs à plein temps. Les travailleurs temporaires, les travailleurs indépendants dans le secteur informel et les chefs de petites entreprises sont aussi principalement des femmes³⁴.

31. L'Organisation internationale du Travail a adopté diverses conventions et recommandations internationales visant à protéger les droits des travailleurs. Sa Convention n° 172 sur les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires demande l'adoption de mesures afin d'améliorer la situation. Elle contient notamment des dispositions sur la réglementation des horaires de travail et les compensations pour les heures supplémentaires effectuées, sur les périodes de repos journalier et hebdomadaire, les congés annuels payés, le versement d'une rémunération de base à intervalles réguliers et l'interdiction de la vente et de l'achat des emplois (E/CN.17/1999/5/Add.2).

32. Dans de nombreux services de santé, le personnel féminin prestataire de soins doit assumer une charge de travail plus lourde, y est plus faiblement rémunéré et se voit offrir des possibilités réduites en matière d'avancement professionnel et de prise de décisions. Les femmes et les jeunes filles ont également la charge des soins au foyer, tâches généralement non rémunérées, qui ont de graves conséquences pour les fillettes qui sont parfois retirées de l'école pour les assumer.

33. Le secteur du tourisme est considéré comme offrant en général des conditions de travail peu attrayantes pour les femmes – bas salaires, horaires de travail irréguliers, travail partiel et saisonnier, de même que blanchissage, cuisine et garde d'enfants. Du fait de l'absence de syndicalisation, la sécurité de ces emplois est souvent précaire et les prestations sont faibles²⁴.

D. Externalisation des services et télétravail

34. L'expansion du secteur des services a entraîné une accélération de l'externalisation des services – stratégie générale importante pour les entreprises, qui a modifié la division internationale du travail. Dans certains pays d'Asie, notamment en Chine, en Inde et aux Philippines, l'externalisation des processus de l'entreprise³⁵ est le principal secteur utilisant la technologie qui emploie des femmes et où elles perçoivent des salaires relativement élevés. Les emplois délocalisés au niveau international, comme ceux concernant les transcriptions médicales et juridiques, les services logiciels ou le traitement comptable quotidien des opérations des petites entreprises ayant leur siège dans d'autres pays, ont considérablement augmenté les possibilités d'emploi pour les femmes dans les pays en développement³⁶.

35. Le télétravail est une tendance qui se développe et a ouvert de nouvelles perspectives aux femmes, en leur permettant de travailler chez elles. Cette nouvelle organisation du travail affecte les nombreux rôles qu'elles doivent assumer, notamment leurs responsabilités au sein du ménage. Tout en pouvant travailler à domicile, elles télétravaillent en plus de leurs tâches domestiques habituelles. Elles perçoivent des salaires plus bas que les femmes qui travaillent dans le secteur structuré et ont des contrats de travail précaire (lorsqu'il en existe). Très souvent les femmes qui travaillent chez elles doivent engager des dépenses importantes afin d'obtenir un emploi, concernant notamment l'achat d'un ordinateur et le paiement des factures d'électricité et de connexion à l'Internet³⁷.

36. La promotion du télétravail pour les femmes doit tenir compte des incidences sur leur charge de travail, étant donné que la répartition des tâches ménagères reste la même. Si le travail à domicile leur permet de continuer à assumer les tâches domestiques traditionnellement attendues d'elles, il exige parfois qu'elles passent toute la nuit à travailler afin de respecter les délais qui leur sont imposés.

37. L'impact à long terme de la délocalisation et du télétravail sur les femmes suscite de nombreux débats. D'une part, certains chercheurs affirment que ces types d'emploi ne concernent qu'un nombre limité de travailleuses hautement qualifiées, la grande majorité du personnel étant semi-qualifié. Les études sur les centres d'appels dans certains pays soulignent l'absence de perspectives d'avancement professionnel dans ces activités et le haut degré de surmenage. Très peu de femmes sont recrutées au niveau professionnel ou dans les services de gestion de l'externalisation des processus des entreprises³⁸. Les études réalisées par d'autres chercheurs sur les femmes et les technologies de l'information et de la communication (TIC) en Asie présentent la gestion déléguée comme offrant de vastes possibilités pour l'autonomisation économique des femmes et indiquent que ces dernières devraient jouer un rôle croissant dans ce secteur³⁸.

E. Le rôle des femmes dans le processus de gestion et de prise de décisions

38. Le Programme d'action de Beijing a demandé aux acteurs compétents d'accroître le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité dans les professions de la santé, y compris dans les domaines de la recherche et de la science. Il a également demandé aux gouvernements, aux services chargés de

l'éducation et aux autres établissements d'enseignement, y compris universitaire, de prendre des mesures pour que les enseignantes à tous les niveaux bénéficient des mêmes possibilités et du même statut que leurs homologues masculins. Le Programme a demandé que les mesures requises soient prises pour qu'une plus grande proportion de femmes accèdent à la prise de décisions en matière d'éducation, niveau traditionnellement dominés par les hommes (A/CONF.177/20/Rev.1). À sa quarante-septième session, en 2003, la Commission de la condition de la femme a recommandé aux acteurs compétents d'assurer l'égalité des chances pour les femmes et de veiller à la représentation équilibrée des deux sexes dans les différents catégories et aux différents niveaux d'emploi, d'enseignement et de formation dans les médias et les TIC, afin d'accroître la participation des femmes aux processus décisionnels, à tous les niveaux, dans ces deux secteurs³⁹.

39. Les données sur le secteur de l'éducation communiquées par les États membres du Commonwealth ont montré que les femmes étaient de plus en plus désavantagées aux postes administratifs et de direction, à mesure qu'elles gravissaient les échelons dans leur carrière. Des tendances analogues ont été observées parmi les femmes professeurs d'université. Les femmes étaient clairement sous-représentées dans les établissements scientifiques et technologiques. Les causes de leur représentation limitée aux postes de responsabilité dans les établissements d'enseignement supérieur étaient d'ordre personnel (par exemple, le manque de confiance en soi), structurel (par exemple, les pratiques discriminatoires en matière de nomination et de promotion et l'absence de politiques et de lois visant à garantir leur participation) et d'ordre culturel (par exemple, les stéréotypes sexistes)⁴⁰.

40. Dans la plupart des pays, les femmes sont sous-représentées dans les organes décisionnels des TIC, notamment au sein des organismes responsables et des organes de contrôle, ainsi que dans les ministères chargés de ce secteur. Les hommes continuent d'occuper la plupart des postes de direction et de décision dans les entreprises de télécommunication et dans les organes de contrôle ou de décision⁴¹. Même lorsque les femmes ont les compétences nécessaires, des contraintes culturelles persistantes, comme les conceptions stéréotypées du rôle des hommes et des femmes et le manque de mobilité de ces dernières, continuent d'entraver leur pleine participation.

41. Les mesures visant à remédier au problème de la sous-représentation des femmes aux postes de direction et de décision ont été documentées dans plusieurs pays. Par exemple, une initiative tendant à assurer l'égalité des sexes dans l'enseignement supérieur a été lancée par le Conseil de l'Université du Pacifique Sud, qui a adopté le document intitulé « Pacific Charter for Women Managers in Higher Education » (Charte du Pacifique à l'intention des femmes occupant des postes de responsabilité dans l'enseignement supérieur). La Charte se fonde sur le principe suivant lequel les femmes du Pacifique doivent être représentées de manière égale à tous les niveaux des processus d'élaboration des politiques, de décision et de direction dans les établissements d'enseignement supérieur de la région.⁴² En Irlande, la sous-représentation des femmes aux postes de direction dans le système éducationnel est examinée dans le contexte de l'initiative intitulée « Women into Educational Management »; des cours sont organisés dans ce cadre afin d'aider les enseignantes qui souhaitent se diriger vers des postes administratifs ou de direction⁴³.

IV. Égalité des sexes et commerce international des services

42. L'Accord général sur le commerce des services (AGCS) a été adopté en 1994; il représente le premier accord commercial portant sur les investissements dans les services⁴⁴ et fournit un cadre juridique pour le commerce des services, couvrant divers domaines, y compris les investissements, les services financiers, les communications, les transports, l'éducation, l'énergie, l'eau et la circulation des personnes. Il demandait également la libéralisation progressive des réglementations entravant le commerce des services et les investissements dans ce secteur⁴⁵.

43. La libéralisation du commerce des services a été reconnue comme constituant une source majeure de gains pour les pays en développement, pouvant apporter plus d'avantages qu'aucune autre section du Programme de travail de Doha pour le développement. Elle promet des avancées dans le domaine du développement, s'agissant de l'efficacité et du potentiel de croissance économique, de l'exportation d'autres services et de l'accès aux services de base afin d'améliorer les conditions de vie des catégories des plus défavorisés. Il ressort d'une étude effectuée récemment par l'OCDE sur les effets sociaux de la libéralisation du commerce des services dans un certain nombre de pays et de régions se trouvant à différents niveaux de développement qu'à une seule exception, les gains projetés pour les pays et les régions résultant d'une réforme unilatérale du commerce des services dépassaient de beaucoup ceux résultant d'une réforme unilatérale dans les secteurs de l'agriculture ou des industries manufacturières⁴⁶.

44. Toutefois, ces gains dépendent des réglementations adoptées concernant les questions complexes liées à la structure des marchés, au dysfonctionnement des marchés et aux objectifs non économiques⁴⁷. L'étude de l'OCDE a souligné que l'attention portée à la nature, au rythme et à la programmation de la libéralisation serait d'une importance cruciale pour gérer les réformes et faire en sorte que la libéralisation soit soutenue par des cadres réglementaires solides⁴⁶.

45. La participation des femmes au commerce des services dans les pays en développement s'accroît progressivement, reflétant souvent leur participation accrue dans de nombreux secteurs d'exportation des industries légères. La libéralisation des services peut offrir d'importants avantages pour les femmes mais également créer de nouvelles inégalités ou aggraver celles qui existent déjà⁴⁸.

46. Les facteurs affectant les coûts-avantages potentiels de la libéralisation du commerce pour les femmes sont les ressources dont elles disposent, l'accès aux marchés et à l'infrastructure et les activités économiques. Certaines femmes peuvent tirer profit de la demande accrue des services qu'elles produisent. D'autres peuvent y perdre car les secteurs dans lesquels elles travaillent ne sont plus rentables ou parce qu'elles sont incapables d'exploiter les possibilités offertes. Des disparités entre les sexes peuvent apparaître car les femmes et les hommes travaillent dans des secteurs différents et produisent des services différents – les femmes ayant un accès plus limité que les hommes aux ressources et continuant d'assumer une part plus importante des responsabilités liées aux travaux ménagers non rémunérés, ce qui réduit le temps dont elles disposent⁴⁹.

47. Le mouvement transfrontière des personnes physiques est devenu le principal moyen d'accroître la participation des femmes à l'exportation de services dans les pays en développement, par exemple, dans le secteur de la santé. Toutefois, les organisations de la société civile ont fait observer que la « flexibilité » de l'emploi

résultant souvent de la libéralisation pouvait entraîner la disparition des contrats en bonne et due forme, de la sécurité sociale et d'autres prestations sociales¹¹.

48. L'établissement d'une présence commerciale dans un autre pays pour la prestation de services n'a pas jusqu'à présent profité aux femmes autant qu'aux hommes car il exige d'investir des capitaux et de prendre des risques sur des marchés étrangers; les femmes chefs d'entreprise sont généralement mal équipées dans ce domaine du fait d'un accès limité aux ressources financières et autres. Toutefois, d'après la CNUCED, les femmes tirent avantage de la présence commerciale des sociétés étrangères dans de nombreux pays en développement, notamment dans les secteurs des services financiers et commerciaux.

49. Dans un rapport de l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, il est souligné que la marchandisation des services affecterait probablement de manière plus négative les femmes et les jeunes filles que les hommes et les jeunes garçons en raison de facteurs comme la répartition inégale des ressources du ménage entre les filles et les garçons, les filles recevant une part moins importante des sommes consacrées à la santé et à l'éducation que les garçons, et le manque d'accès des femmes au crédit. Les débats sur la réforme des services sociaux ont pour l'essentiel ignoré les impacts différentiels sur les femmes et les hommes⁵.

V. Activités des entités des Nations Unies touchant le rôle des femmes dans le secteur des services

50. La section ci-après ne donne pas une vue d'ensemble de la question mais présente un certain nombre d'exemples représentatifs des activités entreprises par les entités du système des Nations Unies sur le rôle des femmes dans le secteur des services.

51. L'Équipe spéciale sur la parité et le commerce du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, sous la direction de la CNUCED, a lancé une publication intitulée « Trade and Gender: Opportunities and Challenges for Developing Countries » à la onzième session de la Conférence, en 2004. Cette publication examine notamment l'impact de la libéralisation du commerce des services sur les femmes⁴⁸.

52. Plusieurs entités du système des Nations Unies ont également entrepris des activités relatives à l'emploi des femmes dans le secteur des services. La CEI a par exemple effectué une analyse par sexe des tendances du marché du travail dans l'Étude sur la situation économique de l'Europe. En ce qui concerne les services de santé, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) examine actuellement les effets de la participation des femmes en ce qui concerne le personnel de santé. Les conclusions et recommandations connexes seront incluses dans le Rapport de 2006 sur la santé dans le monde portant sur la santé et les ressources humaines. L'OMS examine également les moyens d'aider les prestataires de soins à domicile, lesquels sont assurés dans les foyers et les communautés essentiellement par des femmes. La Division de la promotion de la femme a publié l'Étude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement : les femmes et les migrations internationales, qui examine la situation des travailleuses migrantes. Le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, en collaboration avec la fondation Noor Al Hussein et

Netcorps Jordan, a concentré ses efforts sur les liens à établir entre les femmes productrices et les marchés élargis du tourisme.

53. Le Centre du commerce international CNUCED/OMC offre des stages de formation d'une journée à l'intention des femmes entrepreneurs dans le secteur des services, comprenant la préparation aux activités d'exportation, le développement des entreprises, l'établissement de réseaux dans les milieux d'affaires, le rôle des femmes entrepreneurs, la direction innovante et l'autonomisation économique. L'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, par le biais de ses programmes de prêts avec garantie mutuelle de microcrédit et de microfinance, a permis aux femmes palestiniennes entrepreneurs d'accéder au crédit.

54. D'autres entités des Nations Unies ont concentré leurs efforts sur l'accès des femmes aux services, comme l'eau et l'assainissement, l'énergie, l'éducation et la formation, et les services financiers et les technologies. L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme, par exemple, a étudié les dimensions sexospécifiques des transferts de fonds, afin de déterminer les points d'entrée stratégiques, pour aider les femmes à tirer avantage des services financiers.

VI. Conclusions et recommandations

55. Les conséquences de la mondialisation sont complexes. Il peut y avoir des variations importantes dans la capacité des différents groupes sociaux de faire face aux défis qu'elle présente et de saisir les possibilités qui en résultent. Les inégalités entre les femmes et les hommes, en ce qui concerne notamment l'accès aux ressources productives et leur contrôle, et l'accès à l'information technologique et commerciale, peuvent limiter les options des femmes en matière d'emploi et entraver leur participation à la prise de décisions économiques. Il faudrait créer un environnement propice, afin de faire en sorte que les femmes et les hommes puissent tirer avantage de la mondialisation.

56. Si la libéralisation du commerce peut constituer le moteur de la croissance économique et d'une efficacité accrue, il est certain que la libéralisation du marché du travail a un impact négatif sur les femmes du point de vue des salaires, des conditions de travail et de la sécurité de l'emploi dans de nombreuses régions du monde. La libéralisation du commerce et du marché du travail a également entraîné une augmentation de la précarisation, comme les emplois saisonniers dans le secteur agricole et les services contractés dans d'autres activités à forte intensité de main-d'œuvre. On a noté une réduction du pourcentage des femmes employées dans le secteur manufacturier à la suite de la libéralisation du commerce, notamment dans l'industrie textile, dans des pays aussi divers que le Bangladesh et le Zimbabwe.

57. Le secteur des services a offert aux femmes de nouvelles possibilités d'emploi, notamment dans les secteurs non traditionnels comme celui des TIC et le tourisme. Leur participation au commerce des services a également augmenté. Toutefois, elles prédominent toujours dans les secteurs traditionnellement féminins, comme la santé et l'éducation. Les femmes employées dans le secteur informel de l'économie sont pour la plupart privées de toute protection sociale.

58. La segmentation du marché du travail par sexe constitue pour les femmes un défi supplémentaire dans l'économie, les empêchant d'obtenir un emploi dans des secteurs dominés par les hommes et d'accéder à des postes de direction et de décision. Compte tenu de la rigidité des rôles sexosociaux et des stéréotypes sexospécifiques, il leur est souvent plus difficile de saisir les possibilités offertes; les femmes sont aussi plus affectées par les conséquences négatives à court terme de la libéralisation du commerce et des investissements.

59. Il est indispensable, pour réduire effectivement les inégalités fondées sur le sexe dans l'emploi, de prendre davantage conscience de l'interdépendance existant entre les questions sociales et économiques et de porter une attention accrue aux questions sociales. Il faut mettre au point des mesures permettant aux femmes et aux hommes de tirer parti des possibilités liées au secteur des services, notamment par la libéralisation du commerce, et d'atténuer les effets négatifs qui en résultent pour les femmes.

60. De nouveaux efforts devront être faits afin de réduire les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes et la segmentation du marché du travail par sexe, et d'améliorer les conditions d'emploi des femmes et la sécurité de leur emploi, y compris dans le secteur des services. Il faudrait renforcer les stratégies visant à accroître la participation des femmes aux postes de direction.

61. L'absence de données ventilées par sexe constitue un obstacle à la prise de décisions en connaissance de cause en vue de la promotion de l'égalité des sexes dans le secteur de l'emploi. Des statistiques et données ventilées par sexe devraient être collectées systématiquement pour tous les secteurs d'emploi et à tous les niveaux.

62. Il faudrait définir et examiner les perspectives sexospécifiques de la libéralisation du commerce dans le secteur des services. Cela exige d'accorder une attention particulière aux salaires, aux conditions de travail, à la sécurité de l'emploi, à la participation aux processus décisionnels, à la capacité des femmes d'exporter des services et à l'accès au crédit et aux TIC. Il faudra continuer à suivre et à évaluer les effets à long terme du télétravail. Des indicateurs et des critères portant sur la modification des relations entre les sexes du fait du télétravail devront être mis au point et contrôlés périodiquement.

63. Les autorités nationales devront réexaminer leurs politiques et leurs pratiques afin d'éliminer la discrimination contre les travailleuses migrantes employées dans le secteur des services. Une attention accrue devrait être accordée aux obstacles affectant plus particulièrement les femmes en ce qui concerne les migrations, les pratiques en matière de recrutement, l'accès à l'information, la protection des droits fondamentaux et les procédures de transferts de fonds.

Notes

¹ Aux fins du présent rapport, le secteur des services englobe toutes les activités non agricoles et non manufacturières, telles que les transports, la distribution et la vente de biens entre les producteurs et les consommateurs (vente en gros et au détail) et la fourniture de services (éducation, santé, tourisme, loisirs, assurances, médias et services juridiques). Des biens

peuvent être transformés dans le cadre de la prestation de services, ce qui est le cas dans la restauration.

- ² Les entités suivantes ont contribué à l'établissement du rapport : Département des affaires économiques et sociales, Commission économique pour l'Afrique, Commission économique pour l'Europe, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Bureau international du Travail, Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme, Centre CNUCED/OMC du commerce international, CNUCED, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, ONU-Habitat, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient et Organisation mondiale de la santé.
- ³ Total des femmes au chômage et des femmes ayant un emploi.
- ⁴ Bureau international du Travail, *Women and men in the informal economy: a statistical picture* (2002, Genève).
- ⁵ Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, *Gender equality, Striving for Justice in an Unequal World* (2005, Genève).
- ⁶ Bureau international du Travail, *Tendances mondiales de l'emploi des femmes 2004* (Genève, 2004). (Voir également communiqué de presse ILO/04/09.)
- ⁷ Il s'agit de personnes qui travaillent à domicile pour le compte d'industriels qui leur fournissent les matières premières. En échange, les travailleurs s'engagent à effectuer le travail demandé dans les délais fixés et pour une somme convenue.
- ⁸ D'après des éléments d'information communiqués par la Commission économique pour l'Europe.
- ⁹ *Étude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement : les femmes et la migration internationale* (publication des Nations Unies, numéro de vente F.04.IV.4).
- ¹⁰ Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous* (Genève, Bureau international du Travail, 2004).
- ¹¹ A. Spielloch (2001). *GATS and Health Care – Why do women care?* Economic Literacy Series: General Agreement on Trade in Services, n° 3 (International Gender and Trade Network, 2001).
- ¹² S. Bisnath, *ICTs and Women's Employability/Employment*. Document établi pour « Women take the ICT Leap: Gaining Entry to Service Sector Employment ». 28 avril 2005, Banque mondiale, Washington.
- ¹³ *Rapport mondial sur l'investissement, 2003* (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.03.II.D.8).
- ¹⁴ H. Fayed et J. Fletcher, « Globalization of economic activity: issues for tourism », *Tourism Economics*, vol. 8, n° 2 (juin 2002).
- ¹⁵ Union internationale des télécommunications, *Tendances des réformes dans les télécommunications 2000-2001* (Genève, 2002).
- ¹⁶ Eurostat, communiqué de presse n° 7198 (18 septembre 1998).
- ¹⁷ T. Kryger, « Are women taking jobs away from men? », Research Note n° 46, 1996-1997, Parliament of Australia (1997); document disponible à l'adresse suivante : <<http://www.aph.gov.au/library/pubs/rn/1996-97/97rn46.htm>>.
- ¹⁸ Department for Professional Employees, AFL-CID, *The Service Sector: Projections and Current Stats*, Fact Sheet 2004-7 (Washington, 2004).

- ¹⁹ Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, *op. cit.* L'exode des cerveaux que subissent les systèmes de santé des pays d'origine lorsque les médecins et infirmières s'expatrient à la recherche d'un emploi mieux rémunéré se traduit par une diminution de la qualité des soins dans ces pays (A. Spieldoch, *op. cit.*). Plus de la moitié des postes d'infirmières en Jamaïque sont vacants par suite du départ du personnel infirmier pour l'Amérique du Nord (D. K. Stasiulis et A. B. Bakan, *Negotiating Citizenship: Migrant Women in Canada and the Global System* (New York, Palgrave Macmillan, 2004).
- ²⁰ Marina Durano, *Women in International Trade and Migration: Examining the Globalized Provision of Care Services* (International Gender and Trade Network, 2005).
- ²¹ Banque mondiale, « Women Take the ICT Leap: Gaining Entry to Service Sector Employment », résumé des débats d'une table ronde disponible à l'adresse suivante : <<http://www.worldbank.org>>.
- ²² N. Hafkin et N. Taggart, *Gender, Information Technology and Developing Countries: An Analytic Study* (Washington D.C., Agency for International Development des États-Unis, 2001).
- ²³ C. Freeman, *High Tech and High Heels in the Global Economy: Women, Work and Pink-Collar Identities in the Caribbean* (Durham (Caroline du Nord), Duke University Press, 2000).
- ²⁴ M. Williams, *Tourism Liberalization, gender and the GATS*, Economic Literacy Series: General Agreement on Trade in Services n° 5 (International Gender and Trade Network, 2003).
- ²⁵ D. Belau, *Tourism Employment in the Asia-Pacific Region 2003*, réunion régionale tripartite sur l'emploi dans le secteur du tourisme en Asie et dans le Pacifique, Bangkok, 15-17 septembre 2003 (Organisation internationale du Travail, 2003).
- ²⁶ Bureau international du Travail, *Statistiques sur les salaires, les heures de travail et le prix des denrées alimentaires, résultats de l'enquête d'octobre 2000 et 2001* (Genève, 2002).
- ²⁷ Commission économique pour l'Europe. Site Web sur les statistiques concernant les hommes et les femmes pour l'Europe et l'Amérique du Nord (<www.unece.org/stats/gender/web/genpols/keyinds/education/educonce.htm>).
- ²⁸ Anker et al., *Gender-based occupational segregation in the 1990s*, ILO Working Paper n° 16. Focus Programme on promoting the Declaration on fundamental principles and rights at work (Genève, 2003).
- ²⁹ A. Fälth, « Tourism and gender: Opportunities for LDCs in an intensified global economy », *Trade Sustainable Development and Gender*, UNCTAD/EDM/Misc.78, pp. 423 à 434. New York et Genève.
- ³⁰ M. Hemmati (éd.), *Gender and Tourism: Women's Employment and Participation in Tourism*, document établi dans la perspective de la septième session de la Commission du développement durable (Forum des Nations Unies sur l'environnement et le développement, Comité du Royaume-Uni, 1999).
- ³¹ Bureau international du Travail, *Tendances mondiales de l'emploi* (Genève, 2001).
- ³² A. Gurumurthy, *Gender and ICTs: Overview Report* (BRIDGE, development-gender, Institute of Development Studies, septembre 2004).
- ³³ Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, *Women and management in higher education. A good practice handbook. Follow-up to the World Conference on Higher Education*, Paris, 5-9 octobre 1998.
- ³⁴ C. Wichterich, *The Globalised Woman: Reports from a Future of Inequality*. (Londres : Zed., 2000)
- ³⁵ L'externalisation des processus de l'entreprise consiste à déléguer à un fournisseur de technologie la gestion pour les applications critiques et non critiques de l'entreprise. Par ce processus de transformation orienté vers les services, l'entreprise peut recourir à l'entreprise d'une tierce partie qui fait fonction de prestataires de services commerciaux.

- ³⁶ A. Gurumurthy, *IT for Change*, BRIDGE, Development–Gender (septembre 2004).
- ³⁷ Association for Progressive Communications, Women’s Networking Support Program, *Méthodologie d’évaluation de la parité (GEM)*, <www.apcwomen.org>.
- ³⁸ Division de la promotion de la femme de l’ONU (2005), *Women 2000: Gender, Equality and Women’s Empowerment through ICT*.
- ³⁹ Voir E/2003/27 et E/CN.6/2003/12.
- ⁴⁰ UNESCO, *Women and management in higher education, A good practice handbook*. Suivi de la Conférence mondiale sur l’enseignement supérieur, Paris, 5-9 octobre 1998.
- ⁴¹ Sonia N. Jorge, *Gender-aware guidelines for policy making and regulatory agencies*. Communication présentée à l’Union internationale des télécommunications, Bureau de développement des télécommunications, Équipe spéciale pour la parité entre les sexes (Genève, 27-28 septembre 2001).
- ⁴² Association of Commonwealth Universities, site accessible à <<http://www.acu.ac.uk/womens/pacific.html>>.
- ⁴³ Déclaration faite au nom de l’Irlande par M. Frank Fahey, Ministre du Département de la justice, de l’égalité et de la réforme du droit, lors de l’examen des quatrième et cinquième rapports de l’Irlande présentés conformément à la Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes, New York, 13 juillet 2005.
- ⁴⁴ L’AGCS définit quatre modalités pour le commerce d’un service appelées « Modes de fourniture » : 1) *Fourniture transfrontière* – des services sont fournis depuis un pays vers un autre (par exemple, télécommunications, assurances); 2) *Consommation à l’étranger* – des consommateurs d’un pays utilisent un service dans un autre pays (par exemple, services hospitaliers et tourisme); 3) *Présence commerciale* – une société d’un pays crée une filiale ou une succursale dans un autre pays (par exemple, compagnies des eaux dans le pays, hôpitaux, banques et sociétés d’exploitation de l’énergie); 4) *Mouvement de personnes physiques* – des personnes venues de leur propre pays fournissent des services dans un autre (par exemple, infirmières ou travailleurs employés dans le bâtiment). Parmi les objectifs visés par la création de l’AGCS figure la promotion du commerce et du développement par la libéralisation progressive. OMC, en ligne. AGCS, Faits et fiction, <<http://www.wto.org>>.
- ⁴⁵ PNUD, *Making Global Trade Work for People* (Programme des Nations Unies pour le développement, Heinrich Böll Foundation, Rockefeller Brothers Fund, The Rockefeller Foundation and Wallace Global Fund. Earthscan Publications Ltd., 2003).
- ⁴⁶ Organisation de coopération et de développement économiques, *Making Poverty Reduction Work, OECD’s role in development partnership* (Paris, 2005).
- ⁴⁷ United Nations Millennium Project, *Report of the Task Force on Trade* (Londres et Sterling, Earthscan, 2005).
- ⁴⁸ CNUCED, *Commerce et parité : possibilités, problèmes et questions de politique générale*, TD/392. Note du secrétariat de la CNUCED établie pour la onzième session tenue à São Paulo (Brésil), 13-18 juin 2004.
- ⁴⁹ Agence canadienne de développement international, *Égalité entre les sexes et renforcement des capacités liées au commerce : outil de référence pour les intervenants* (2003).