



Assemblée générale

Distr. générale
1^{er} avril 2014
Français
Original: anglais

Conseil des droits de l'homme

Vingt-sixième session

Point 3 de l'ordre du jour

**Promotion et protection de tous les droits de l'homme,
civils, politiques, économiques, sociaux et culturels,
y compris le droit au développement**

Rapport du Groupe de travail chargé de la question de la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique

Rapport thématique

Résumé

Le présent rapport a pour thème la discrimination à l'égard des femmes dans la vie économique et sociale, notamment en période de crise économique.

Dans plusieurs États, des lois discriminatoires continuent d'entraver l'égalité de droit entre hommes et femmes, les perspectives des femmes et leur accès aux ressources économiques. Les rôles et les responsabilités attribués aux femmes et aux hommes sur la base de stéréotypes relèguent les femmes à un statut subordonné et limitent leurs perspectives économiques. Bon nombre de pays ont pris des mesures pour lutter contre la discrimination, sans pour autant parvenir à instaurer l'égalité des chances dans la vie économique et sociale. Les femmes occupent une part disproportionnée des emplois non déclarés et précaires et sont exposées à de multiples formes de discrimination. Les écarts salariaux entre hommes et femmes persistent. Les mesures de protection de la maternité n'ont pas été pleinement et efficacement mises en œuvre. Dans de nombreux pays, les femmes n'ont ni les mêmes droits que les hommes ni le même accès aux ressources. Les effets négatifs de la discrimination dans le secteur des entreprises sur les droits fondamentaux des femmes ont été peu étudiés. La responsabilité des soins est largement déléguée aux femmes, ce qui freine considérablement leur participation aux activités économiques. La violence à l'égard des femmes fait également obstacle à l'égalité des chances entre les sexes. Les mesures d'austérité que certains États ont prises pour faire face à la crise économique n'ont pas eu les mêmes effets sur les femmes que sur les hommes: elles ont renforcé la précarité des emplois des femmes ainsi que la charge de travail non rémunéré que représentent les soins à la famille. Le Groupe de travail recommande d'établir des systèmes de contrôle efficaces qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes aux niveaux international, régional et national en vue d'éliminer toutes les formes de discrimination de fait à l'égard des femmes.

GE.14-12835 (F) 230514 260514



* 1 4 1 2 8 3 5 *

Merci de recycler



Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction.....	1–2	3
II. Activités	3–7	3
A. Sessions.....	3	3
B. Visites dans les pays.....	4	3
C. Communications et communiqués de presse	5	3
D. Commission de la condition de la femme.....	6	4
E. Autres activités	7	4
III. Analyse thématique: éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie économique et sociale, notamment en période de crise économique	8–31	4
A. Cadre juridique international	9–12	5
B. État actuel de la législation, obstacles structurels et culturels, et principe de responsabilité	13–25	6
C. Politique macroéconomique, crise économique, mesures d'austérité et programme pour l'après-2015	26–31	8
IV. Inégalités et discrimination structurelles dont souffrent les femmes au cours de leur vie	32–101	9
A. Enfance	33–39	9
B. Âge adulte.....	40–97	10
C. Troisième âge	98–101	22
V. La violence contre les femmes.....	102–106	23
VI. Recommandations.....	107–138	24

I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis en application des résolutions 15/23 et 23/7 du Conseil des droits de l'homme. Dans le chapitre II, le Groupe de travail résume ses activités depuis son dernier rapport au Conseil des droits de l'homme jusqu'au 18 mars 2014. Dans le chapitre III, il s'intéresse à la discrimination à l'égard des femmes dans la vie économique et sociale, notamment en période de crise économique.

2. Frances Raday et Emma Aouij ont pris leurs fonctions en qualité de Présidente-Rapporteuse du Groupe de travail et de Vice-Présidente du Groupe de travail respectivement à la vingt-troisième session du Conseil des droits de l'homme, en juin 2013, après la présentation du rapport thématique du Groupe de travail portant sur la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique, en particulier en période de transition politique (A/HRC/23/50).

II. Activités

A. Sessions

3. Le Groupe de travail a tenu trois sessions au cours de la période à l'examen. À sa septième session (1^{er}-5 juillet 2013), il s'est entretenu avec un certain nombre de parties prenantes, dont ONU-Femmes, les entités compétentes du Secrétariat de l'ONU et d'autres experts sur diverses questions liées aux femmes dans la vie économique et sociale. À sa huitième session (30 septembre-4 octobre 2013), le Groupe de travail a continué d'échanger des vues avec des experts sur le thème prioritaire et a organisé un atelier sur le commerce et la parité entre hommes et femmes¹. Pour la première fois, le Groupe de travail a également rassemblé des représentants de mécanismes régionaux de protection des droits de l'homme originaires d'Amérique, d'Europe et d'Afrique, des représentants de l'Organisation de coopération islamique et des représentants de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est. À sa neuvième session (20-24 janvier 2014), le Groupe de travail a synthétisé les informations rassemblées en vue d'établir le présent rapport et a commencé à consulter les parties prenantes au sujet de son prochain thème prioritaire: la discrimination à l'égard des femmes dans la vie familiale et culturelle.

B. Visites dans les pays

4. Le Groupe de travail a visité l'Islande du 16 au 23 mai 2013 (voir A/HRC/26/39/Add.1) et la Chine du 12 au 19 décembre 2013 (voir A/HRC/26/39/Add.2). Il tient à remercier ces États pour leur coopération avant et pendant les visites. Il tient également à remercier les États qui lui ont adressé une invitation et engage les autres États à faire de même.

C. Communications et communiqués de presse

5. Au cours de la période à l'examen, le Groupe de travail a continué d'adresser aux gouvernements, seul ou conjointement avec d'autres titulaires de mandat, des

¹ Voir la note d'information et le document de synthèse sur l'atelier à l'adresse suivante: www.ohchr.org/EN/Issues/Women/Pages/Discriminationagainstwomenineconomicandsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx.

communications qui couvraient un large éventail de questions relevant de son mandat. Il a aussi publié des communiqués de presse, seul ou avec d'autres titulaires de mandat, organes conventionnels et mécanismes régionaux.

D. Commission de la condition de la femme

6. Le 10 mars 2014, Frances Raday, Présidente du Groupe de travail, a participé à une table ronde de haut niveau sur le thème prioritaire de la cinquante-huitième session de la Commission de la condition de la femme. Elle a également rencontré plusieurs parties prenantes, dont ONU-Femmes et la Conseillère spéciale des Nations Unies sur le programme de développement pour l'après-2015. En outre, elle a pris part à la manifestation «Beyond 2015: Due Diligence Framework to End Violence Against Women», organisée parallèlement à la 58^e session de la Commission de la condition de la femme.

E. Autres activités

7. Les 24 et 25 juin 2013, Frances Raday a assisté à la réunion annuelle des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales et a été élue membre du Comité de coordination des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales. Les 27 et 28 juin 2013, elle a participé à la conférence internationale d'experts «Vienne+20: Advancing the protection of human rights». Le 7 octobre 2013, Emna Aouij, Vice-Présidente du Groupe de travail, a pris part à un débat organisé par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes pour rassembler des informations en vue de l'élaboration d'une recommandation générale sur les femmes dans les régions rurales. Elle a également participé à une consultation régionale sur la discrimination à l'égard des femmes dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, notamment dans la vie familiale et culturelle (Tunis, 18-19 décembre 2013). Du 27 au 29 octobre 2013, Kamala Chandrekirana a pris part à une consultation régionale avec des organisations de défense des droits des femmes de la région de l'Asie et du Pacifique, organisée par Asia Pacific Forum on Women, Law and Development sur le thème de la vie économique et sociale. Eleonora Zielinska a participé au colloque international «Women in Prison and the Bangkok Rules», qui s'est tenu du 23 au 27 février 2014, à Hong Kong (Chine).

III. Analyse thématique: éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie économique et sociale, notamment en période de crise économique

8. Le présent rapport examine la question des droits économiques et sociaux sous l'angle de l'appartenance sexuelle². Ces droits sont particulièrement importants pour les femmes parce qu'elles sont touchées de manière disproportionnée par la marginalisation économique et sociale ainsi que par la pauvreté. Le droit des femmes à l'égalité en matière de droits économiques et sociaux est réel, immédiat et opposable. Il concerne la répartition des ressources existantes et non le développement des ressources, c'est pourquoi le principe de réalisation progressive ne peut s'appliquer. L'État est tenu de prendre les précautions qui

² Le présent rapport contient peu de notes de bas de page en raison des limites fixées à la longueur des documents.

Une version du rapport avec toutes les références et une bibliographie pour chaque partie est disponible à l'adresse suivante: www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Discriminationagainstwomenineconomicandsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx

s'imposent pour prévenir les actes de discrimination perpétrés par des personnes physiques ou morales à l'égard de femmes dans la vie économique et sociale. En outre, des mesures temporaires spéciales peuvent être nécessaires pour accélérer la réalisation de l'égalité de fait entre hommes et femmes. Pour élaborer son rapport, le Groupe de travail a utilisé des informations communiquées par 70 gouvernements et par d'autres parties prenantes dans le cadre d'une enquête ainsi que des notes d'information internationales et spécialisées. Tous ces éléments figurent sur la page Web du Groupe de travail³. Le Groupe de travail s'est également efforcé de recenser les bonnes pratiques qui viendront compléter celles mentionnées au paragraphe 18 b) de la résolution 15/23 du Conseil des droits de l'homme.

A. Cadre juridique international

9. Le droit international des droits de l'homme, y compris les instruments régionaux, garantit les droits économiques et sociaux des femmes ainsi que leur droit à en jouir sur un pied d'égalité avec les hommes.

10. Le droit international des droits de l'homme établit l'obligation des États de garantir que les femmes exercent leurs droits économiques et sociaux sur un pied d'égalité avec les hommes et ne souffrent d'aucune forme de discrimination. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels sont les principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme qui garantissent ces droits. Les articles 2 et 3 de la Convention imposent l'obligation générale d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes. L'article 4 prévoit l'application de mesures temporaires spéciales par les États parties, tandis que d'autres dispositions garantissent explicitement divers aspects des droits économiques et sociaux des femmes, notamment les articles 10 (éducation), 11 (emploi), 13 (prestations familiales et accès au crédit; vie culturelle), 14 (femmes dans les régions rurales) et 15 (égalité devant la loi). Les articles 2 et 3 du Pacte interdisent la discrimination fondée sur le sexe et garantissent «le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte». Le Pacte reconnaît les droits au travail, à des conditions de travail justes et favorables, à la sécurité sociale, à un niveau de vie suffisant et à l'éducation ainsi que le droit de se constituer en syndicat. Le cadre juridique international relatif aux droits de l'homme est complété par des conventions clés de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur l'égalité des sexes, comme les conventions n° 100 (égalité de rémunération), n° 111 (discrimination en matière d'emploi et de profession), n° 156 (travailleurs ayant des responsabilités familiales), n° 183 (protection de la maternité) et n° 189 (travailleuses et travailleurs domestiques).

11. De nombreux autres instruments internationaux et régionaux protègent également les droits économiques et sociaux des femmes et des filles.

12. La paupérisation constante des femmes, les inégalités dans l'éducation, la formation, les structures et politiques économiques, les activités de production et l'accès aux ressources sont parmi les questions politiques prioritaires mises en évidence dans la Déclaration et Programme d'action de Beijing et lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes: lutte pour l'égalité, le développement et la paix.

³ Ibid.

B. État actuel de la législation, obstacles structurels et culturels, et principe de responsabilité⁴

1. Garanties constitutionnelles

13. La plupart des constitutions de pays garantissent l'égalité; nombre d'entre elles garantissent même expressément l'égalité des sexes. En outre, plusieurs constitutions dans différentes régions consacrent l'égalité des sexes dans la vie économique et sociale et parfois même dans la vie professionnelle.

2. Lois discriminatoires

14. Dans de nombreux pays, des lois discriminatoires, qui relèvent souvent du droit des personnes, continuent d'entraver l'égalité des chances dans les domaines économique et social. Ces lois limitent notamment l'accès des femmes à l'éducation, leur capacité juridique, leur liberté de mouvement, leur droit à la propriété et les privent de la jouissance de leurs biens. Les femmes font également l'objet de discrimination en ce qui concerne l'accès au crédit, l'âge de départ à la retraite et les prestations de sécurité sociale.

3. Lois contre la discrimination

15. La discrimination à l'égard des femmes dans l'éducation et l'emploi est généralement interdite. Cependant, les lois contre la discrimination n'ont pas été correctement appliquées, il n'a pas été donné effet au principe de responsabilité ni même à une égalité de fait. De plus, dans certains pays, la législation sur l'égalité des chances est limitée au secteur public et ne s'applique donc pas dans le secteur privé.

4. Obstacles culturels et structurels

16. Les femmes sont désavantagées sur le plan économique du fait de paramètres sociaux et culturels, dont les stéréotypes, la discrimination et la violence. Les responsabilités imposées aux femmes sous forme de travail domestique non rémunéré sont un obstacle structurel à l'émancipation économique des femmes. Les femmes se heurtent à ces obstacles culturels et structurels tout au long de leur vie; leur situation économique varie d'ailleurs plus que celle des hommes au cours de la vie.

5. Égalité transformatrice

17. Le Groupe de travail fait remarquer que les garanties constitutionnelles, l'abrogation des lois discriminatoires et l'établissement d'un cadre législatif anti-discrimination sont indispensables mais non suffisants pour instaurer l'égalité dans la vie économique et sociale. Pour faire en sorte que les femmes participent pleinement à la vie économique et sociale, sur un pied d'égalité avec les hommes, il est essentiel d'adopter un programme permettant d'éliminer les aspects culturels et structurels qui font obstacle à l'égalité des chances.

6. Émancipation économique

18. La gouvernance économique est non seulement déterminée *en droit* par les décisions politiques, mais aussi dans les faits par les activités des institutions économiques et financières, des entreprises et des sociétés aux niveaux international, transnational et national. Le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, les banques régionales de développement et l'Organisation mondiale du commerce influencent les politiques

⁴ Cette partie est fondée sur les documents de travail élaborés par Sandra Fredman et Mayra Gómez. Voir également la bibliographie correspondante.

économiques nationales. En 2000, le chiffre d'affaires des 200 plus grandes sociétés du monde dépassait le PIB de 182 pays; ces sociétés jouent un rôle significatif dans l'orientation des politiques. Les entreprises privées créent et définissent des emplois, soutiennent la croissance, fixent les paramètres de la répartition des revenus et influent sur les conditions sociales et environnementales des sociétés dans lesquelles elles opèrent.

19. Des obstacles empêchent les femmes d'accéder aux postes à responsabilités de ces institutions économiques et financières, qui conçoivent des politiques décisives pour la qualité de vie des femmes, des hommes, des enfants et des communautés. En outre, sur le plan de la responsabilité sociale des entreprises, domaine d'étude émergent, le préjudice causé aux femmes par les politiques en matière de commerce et d'opérations transnationales est largement invisible. Il convient de remédier à ce problème et de définir des outils grâce auxquels les questions d'égalité des sexes seront prises en considération par les responsables économique et la responsabilité sociale des entreprises pourra s'exercer.

7. Principe de responsabilité

20. Pour éliminer effectivement la discrimination à l'égard des femmes dans la vie économique et sociale, il faut mettre en place des systèmes efficaces d'application du principe de responsabilité qui tiennent compte des questions d'égalité des sexes. Plusieurs décisions de justice ayant trait à la discrimination à l'égard des femmes dans la vie économique et sociale ont été rendues aux niveaux international, régional et national, mais leur faible nombre est préoccupant. Il faut développer les connaissances juridiques des femmes, y compris des femmes pauvres et des femmes qui vivent dans les régions rurales, pour que celles-ci aient également accès aux recours judiciaires.

21. L'application, sous l'angle de l'appartenance sexuelle, des nouvelles normes internationales relatives à l'obligation des États de mettre en place des mécanismes d'établissement des responsabilités pour les violations de droits économiques et sociaux, dont des organes judiciaires et quasi-judiciaires, n'est pas encore effective. On observe toutefois quelques avancées encourageantes. En ce qui concerne le devoir de diligence qui incombe à l'État en matière de violations des droits de l'homme par des sociétés, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales fixent des normes de conduite pour les entreprises, notamment l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes concernant l'embauche, la promotion et le renvoi. Les obligations extraterritoriales des États, énoncées dans les Principes de Maastricht adoptés en 2011 par un groupe d'experts du droit international et des droits de l'homme, sont appliquées, par la Recommandation générale n° 30 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, aux droits des femmes dans le cadre de la prévention des conflits, des conflits et des situations d'après conflit.

22. Les institutions nationales des droits de l'homme peuvent jouer un rôle important dans l'action visant à garantir que les auteurs de violations des droits économiques et sociaux des femmes aient à répondre de leurs actes. Néanmoins, peu d'éléments donnent à penser qu'elles le font et il n'existe aucun dispositif permettant de contrôler la mesure dans laquelle elles prennent en considération les questions d'égalité des sexes.

23. Certains États remplissent leur devoir de garantie des droits économiques et sociaux des femmes en intégrant dans leur budget le souci d'égalité des sexes et en allouant des crédits à ces questions. Un examen et un contrôle efficaces de ce processus requièrent la transparence de l'action gouvernementale et une participation effective aux prises de décision lors de l'établissement du budget national et des budgets locaux.

8. Corrélation entre discrimination et pauvreté

24. Qu'elles soient dans des pays à revenu élevé, moyen ou faible, les femmes souffrent de discrimination à tous les niveaux de la vie économique et sont victimes de violence et c'est à elles qu'il incombe en premier de prendre soin des autres. Les femmes ne constituent pas un groupe homogène: leur expérience varie grandement selon la région, le pays, la classe socioéconomique de même qu'en fonction de leur qualité de membre de minorité, migrante, fille, femme âgée, mère célibataire ou femme handicapée, ou encore de leur identité sexuelle.

25. Tout au long de leur cycle de vie, les femmes, notamment membres de minorités, sont exposées à la pauvreté. Comme signalé par l'OIT et dans le rapport du Groupe consultatif mondial sur le socle de protection sociale, présidé par Michelle Bachelet, les socles de protection sociale sont des outils indispensables pour atténuer la pauvreté des femmes et favoriser leur émancipation économique.

C. Politique macroéconomique, crise économique, mesures d'austérité et programme pour l'après-2015⁵

26. La corrélation entre, d'une part, les revenus et le développement et, d'autre part, l'égalité des sexes, est bien établie. La théorie et l'observation des faits montrent que l'autonomisation des femmes permet une utilisation plus efficace des ressources humaines du pays et que la réduction des inégalités entre les sexes est propice à la productivité et à la croissance économique.

27. Il ressort du rapport 2013 du World Economic Forum Global Gender Gap que, de manière globale, l'écart entre les sexes dans le domaine de l'éducation a été réduit de près de 93 %, mais qu'il demeure important sur les plans de la participation économique (60 %) et de l'émancipation politique (21 %).

28. La vulnérabilité et la précarité économiques des femmes sont aggravées par les politiques macroéconomiques qui creusent les inégalités et érodent les socles de protection sociale, ce qui est particulièrement le cas en période de crise économique, notamment lorsque les gouvernements adoptent des mesures d'austérité. Les effets spécifiques des crises varient en fonction du contexte mais, de manière générale, on constate qu'ils ne sont pas les mêmes pour les femmes que pour les hommes: pour les femmes, les crises se traduisent par une plus forte insécurité économique, une augmentation du nombre d'emplois précaires et une plus grosse charge de travail non rémunéré au sein de la famille. Cela étant, les crises économiques ne font qu'accentuer les inégalités économiques structurelles dont les femmes souffrent d'ordinaire. Aussi, les mesures prises pour faire face à la crise sont-elles l'occasion de s'attaquer aux schémas qui perpétuent les inégalités entre les sexes et à la discrimination enracinée dans l'immobilisme économique en concevant de nouvelles solutions politiques en faveur de l'égalité des sexes.

29. Les études indiquent que, de manière générale, les hommes sont mieux armés pour faire face aux crises économiques du fait de la plus grande sécurité économique dont ils jouissent: ils occupent des emplois mieux payés, assortis de prestations sociales comme des services de santé, des pensions de retraite et une assurance chômage et ils possèdent plus de biens. De plus, dans de nombreux pays en crise, les femmes sont plus touchées que les hommes par les suppressions d'emplois dans la fonction publique. En période de crise financière, les filets de protection sociale sont souvent fragilisés par les mesures d'austérité. La réduction des budgets alloués aux structures de soin, des allocations de chômage, des

⁵ Cette partie est fondée sur le document de travail élaboré par Mayra Gómez. Voir également la bibliographie correspondante.

garanties de ressources et des pensions touche plus fortement les femmes, qui s'acquittent souvent des soins sans être rémunérées et qui représentent la majorité des pauvres. Le Rapport Bachelet et les rapports du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté mettent en évidence le rôle que joue la protection sociale dans l'amortissement de l'impact de la crise économique, en particulier pour les femmes.

30. Certains pays ont mis en œuvre des solutions autres que des mesures d'austérité, qui ont porté leurs fruits. De manière générale, les approches anticycliques ont permis de réduire l'intensité et la durée de la crise et d'accélérer la reprise. En Suède, le programme national de reprise visait principalement à éviter l'exclusion du marché de l'emploi, notamment l'exclusion des femmes, et à maintenir les congés parentaux payés et les allocations pour les services de garderie d'enfants, jugées particulièrement utiles pour les travailleuses. Dans le contexte de la dernière crise, l'Islande a été le premier pays à adopter des politiques de protection des femmes et à intégrer les questions d'égalité des sexes dans les mesures de relance; un groupe de travail a par ailleurs été chargé d'évaluer les effets de la crise économique dans une perspective sexospécifique et de veiller à ce que le principe d'égalité des sexes soit intégré dans les mesures prises par l'État pour redresser l'économie⁶.

31. Les enseignements tirés de la crise et les effets des politiques macroéconomiques sur les perspectives économiques des femmes peuvent et doivent être mis à profit lors de l'élaboration du programme pour l'après-2015. Inscire les droits fondamentaux des femmes au nombre des priorités en matière de développement n'est pas seulement un impératif juridique et moral, c'est aussi un moyen d'accroître l'efficacité et de renforcer le principe de responsabilité. Conformément à la proposition d'ONU-Femmes selon laquelle l'égalité des sexes doit à la fois être intégrée dans tous les objectifs de développement et rester un objectif distinct, le Groupe de travail recommande que la réforme structurelle des fonctions de soins non rétribués soit dûment prise en compte dans un objectif distinct consacré à l'égalité des sexes.

IV. Inégalités et discrimination structurelles dont souffrent les femmes au cours de leur vie

32. Aucun pays n'est parvenu à combler l'écart entre les sexes dans tous les domaines de la vie économique et sociale. Tout au long de leur vie, les femmes doivent composer avec les attentes, les croyances, les stéréotypes, les valeurs, les perspectives, les rôles et les responsabilités qui, dans leur culture, sont associés à la féminité. Même si la vie de chaque femme est unique, certains aspects touchant à la qualité de la vie sont communs aux femmes dans toutes les sociétés, car elles vivent toutes dans un environnement de ségrégation des sexes et de patriarcat. À chaque étape de leur vie, les femmes sont en butte à la discrimination et aux inégalités.

A. Enfance⁷

33. L'éducation des filles est déterminante pour la qualité de vie des filles, des femmes, des familles et de la communauté en général. L'éducation a des effets multiplicateurs: elle accroît la participation au marché du travail et réduit la mortalité infantile et maternelle. La progression d'un pays dépend, entre autres, de la manière dont le capital humain que

⁶ Voir document A/HRC/26/39/Add.1.

⁷ Cette partie est fondée sur le document de travail élaboré par Mayra Gómez. Voir également la bibliographie correspondante.

constituent les femmes est mis en valeur. L'éducation est avant tout un droit fondamental de l'être humain, que les filles doivent pouvoir exercer à tous les niveaux, sur un pied d'égalité avec les garçons.

34. L'écart entre les sexes dans le domaine de l'éducation n'est plus aussi marqué que par le passé: aujourd'hui, le taux de scolarisation des filles croît plus rapidement que celui des garçons et les données montrent que la parité a été atteinte aux niveaux primaire et/ou secondaire de l'enseignement, dans deux tiers des pays. En 2013, 25 pays (soit 5 pays de plus par rapport à 2012) avaient totalement comblé cet écart à tous les niveaux de l'enseignement, enregistrant parfois même un écart en faveur des filles.

35. Malgré cette avancée significative, il existe toujours dans certains pays des obstacles sociaux et culturels à la scolarisation des filles, comme en témoigne avec éclat l'histoire de Malala Yousafzai, l'écolière pakistanaise qui a été victime d'une tentative d'assassinat par des Talibans armés en 2012 et qui, depuis, milite haut et fort en faveur du droit des filles à l'éducation.

36. La plupart des pays ne prêtent attention qu'au taux de scolarisation, négligeant le taux d'achèvement des études; or, le taux de scolarisation est une mesure fondamentalement incomplète de l'accès des filles à l'éducation. La fréquentation scolaire est un meilleur indice, du fait que les filles peuvent être amenées à abandonner précocement l'école pour diverses raisons: responsabilités familiales (cuisine, corvée d'eau et de bois, garde des enfants), absence d'installations sanitaires adaptées aux besoins des filles, mariages ou grossesses précoces, mais aussi violence et harcèlement, y compris au sein des établissements scolaires. En période de contraction économique, alors que les ménages disposent de moins de revenus, les filles sont plus souvent retirées de l'école que les garçons: 29 % des filles n'achèvent pas leurs études primaires contre 22 % des garçons.

37. des chocs économiques et d'inciter leurs parents à les laisser à l'école. Par exemple, dans le cadre de programmes de dons, des familles ont reçu une aide financière après s'être engagées à maintenir leurs enfants à l'école et à les faire régulièrement examiner par un médecin, et les filles qui ont accepté de ne se marier qu'une fois leurs études secondaires achevées ont reçu une subvention. Ces programmes ont permis de réduire le taux d'abandon scolaire des filles.

38. Si l'écart entre les sexes dans le domaine de l'éducation tend à s'atténuer, il est relativement rare que cette amélioration se traduise par une participation économique et politique accrue des femmes. Parmi les pays qui ont investi dans l'instruction des filles, certains constatent des retombées sur le plan de la participation économique et politique des femmes, tandis que d'autres n'observent aucun effet. Ces pays disposent d'un réservoir inexploité de matière grise et auraient beaucoup à gagner d'une participation plus active des femmes à la vie économique.

39. Il convient de diversifier les matières enseignées aux filles et les filières professionnelles qui leur sont proposées. L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) préconise des réformes portant sur le contenu de certains cours et la manière de les dispenser, la révision de programmes et de manuels scolaires ou l'amélioration des compétences pédagogiques des enseignants s'agissant de méthodes d'apprentissage et d'enseignement tenant compte des spécificités de chaque sexe.

B. Âge adulte

40. La qualité de vie des femmes adultes est un reflet de celle de leur enfance et laisse présager celle qu'elles auront à un âge avancé. L'âge adulte est la période où les femmes sont économiquement actives et où elles sont le plus productives. Il s'agit d'une période

caractérisée par le dualisme: les femmes prennent part à l'économie monétaire (en tant qu'employées, travailleuses indépendantes, entrepreneuses ou responsables dans des institutions économiques et financières), mais elles sont aussi les principales aidantes non rémunérées (prise en charge des proches dépendants, notamment des enfants et des parents âgés).

1. Discrimination dans les secteurs formel et informel de l'économie⁸

41. Le taux de participation des femmes au marché mondial du travail reste moins élevé que celui des hommes: il s'est maintenu autour de 52 % entre 1990 et 2010.

42. Les inégalités entre les sexes sur le plan de la participation et des perspectives économiques demeurent un problème majeur.

43. Dans de nombreux pays, une forte proportion de femmes travaille dans le secteur formel. Toujours est-il que, dans bon nombre de pays à faible revenu, les possibilités d'emploi dans le secteur formel sont rares et les emplois dans le secteur informel sont donc l'unique source de revenus pour beaucoup, notamment pour les femmes.

Marché du travail officiel

44. Dans certains États, notamment dans ceux où le système juridique est de type religieux, des lois discriminatoires continuent d'être appliquées, freinant ainsi la participation des femmes au marché du travail. Cependant, dans de nombreux pays, les lois discriminatoires ont été abrogées et des lois sur l'égalité des chances en matière d'emploi ont été adoptées: 101 pays ont des lois qui interdisent la discrimination dans le domaine de l'emploi et 117 en ont sur l'égalité salariale.

45. Pourtant, on ne rencontre d'égalité parfaite de résultats sur aucun marché du travail. La discrimination aux niveaux de l'embauche, des promotions, des conditions de travail, des salaires et des licenciements concerne tous les pays. Dans de nombreux pays à revenu élevé ou moyen, l'écart entre les sexes du point de vue du chômage s'est creusé depuis la crise économique. En outre, des obstacles culturels et structurels s'opposent à la progression de carrière des femmes actives occupées. La maternité est un motif de discrimination dans de nombreux pays. En général, la maternité entraîne une diminution des heures de travail des femmes, tandis que la paternité produit l'effet inverse.

46. L'écart salarial persiste: dans la plupart des pays, les salaires des femmes représentent entre 70 % et 90 % des salaires des hommes. Les études indiquent que le nombre inférieur d'heures de travail chez les femmes ne peut justifier cet écart et que ce dernier ne peut être attribué uniquement au manque à gagner dû à la maternité. En outre, l'écart salarial reste significatif malgré la hausse du niveau d'instruction des femmes. En effet, c'est en général entre les hommes et les femmes qui ont fait des études supérieures qu'il est le plus grand.

47. Il y a aussi le problème de la ségrégation sur le marché du travail officiel: les femmes sont traditionnellement cantonnées à un type d'emplois, qui relèvent essentiellement du secteur des services et qui présentent des conditions de travail moins favorables, offrent moins de sécurité d'emploi et des salaires moins élevés. Dans les pays à revenu élevé, plus de 85 % des femmes qui ont un emploi travaillent dans le secteur des services, principalement dans les domaines de l'éducation et de la santé. Pour combler l'écart salarial qui découle de la ségrégation du marché de l'emploi, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et les conventions

⁸ Cette partie est fondée sur les documents de travail élaborés par Sandra Fredman et Mayra Gómez. Voir également la bibliographie correspondante.

de l'OIT consacrent le principe d'un salaire égal pour un travail égal ou pour un travail de valeur égale, qui soit comparable en termes de compétences, de responsabilités, d'efforts et de conditions. Le manuel de l'OIT sur l'évaluation non sexiste des emplois⁹ présente un système d'évaluation objectif. L'OIT recommande également de veiller à ce que les politiques de lutte contre la ségrégation dans l'emploi encouragent les hommes à occuper les emplois traditionnellement associés aux femmes.

Secteur informel

48. Les femmes se concentrent en plus grand nombre que les hommes dans le secteur informel où elles occupent des emplois non reconnus, non déclarés, non protégés et non réglementés par les autorités publiques. Elles sont aussi surreprésentées dans les emplois et postes de travail précaires, atypiques ou vulnérables. Dans certains pays, la proportion de femmes travaillant dans le secteur informel atteint 93 %.

49. Le secteur informel rassemble les travailleurs occasionnels et saisonniers, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires et les travailleurs intérimaires, les travailleurs à domicile, les domestiques, les auxiliaires familiaux non rétribués, ainsi que certains travailleurs indépendants, comme les colporteurs. Le secteur informel est en pleine expansion aussi bien dans les pays en développement que dans les pays développés: la main-d'œuvre devient de plus en plus «souple», à mesure que les employeurs essaient de se soustraire à la réglementation et de réduire les coûts du travail.

50. En outre, les femmes qui travaillent dans le secteur informel de l'économie ont été durement touchées par la crise économique. Il y a un effet «travailleur ajouté» lorsque les femmes entrent sur le marché du travail pour apporter une sécurité de revenus supplémentaire à leur ménage, parfois contraintes d'occuper des emplois précaires, d'émigrer ou de s'exposer à la traite. Selon le réseau Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation), près de 40 % des vendeuses de rue des pays en développement qui ont été interrogées en 2009 ont déclaré que, globalement, leurs conditions de travail s'étaient détériorées et que leurs revenus avaient diminué. Selon ce même réseau, 84 % des travailleuses indépendantes à domicile ont signalé une diminution de leurs revenus mensuels.

Domestiques et travailleurs migrants

51. Les domestiques qui s'occupent d'enfants, de personnes handicapées ou de personnes âgées forment une catégorie de travailleurs très vulnérables, qui, souvent, ne sont pas déclarés. Environ 83% des domestiques sont des femmes ou des filles; parmi ces dernières, bon nombre sont des migrantes. Les domestiques sont souvent en butte aux difficultés suivantes: conditions de travail déplorables, exploitation, droits d'embauche exorbitants, confiscation de passeport, longues heures de travail non réglementées, manque d'intimité, exposition aux mauvais traitements et aux agressions sexuelles, séparation de leur famille et de leurs enfants. Dans la convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, les États sont priés de garantir un travail décent aux domestiques, c'est pourquoi plusieurs d'entre eux ont adopté de nouvelles mesures de protection.

52. Les travailleuses migrantes sont exposées à l'exploitation et aux mauvais traitements, occupant souvent des emplois précaires sans véritable protection juridique, en particulier si elles sont en situation irrégulière ou si elles n'ont pas de papiers d'identité.

⁹ Manuel de l'OIT intitulé *Promoting Equity: Gender-neutral Job Evaluation for Equal Pay: a Step-by-Step Guide* (Genève, 2008).

Environ la moitié des travailleurs migrants dans le monde sont des femmes, dont la plupart travaillent comme domestiques ou dans l'industrie textile et vestimentaire, emplois traditionnellement dominés par les femmes. La Recommandation générale n° 26 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, qui concerne les travailleuses migrantes, précise que toutes les catégories de migrantes doivent être protégées contre la discrimination. La convention (n° 143) de l'OIT sur les travailleurs migrants et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille offrent également d'importantes garanties.

53. La Recommandation générale n° 26 précise qu'en ce qui concerne la grossesse, les cas de discrimination à l'égard des travailleuses migrantes peuvent être particulièrement graves. Il existe néanmoins quelques exemples de bonnes pratiques, comme l'interdiction expresse par une juridiction supérieure de l'expulsion de travailleuses migrantes enceintes.

Réduction et reconstruction du secteur informel

54. Pour assurer un travail décent aux femmes, il faut s'attaquer aux effets nuisibles des activités informelles, ce qui nécessite une réduction et une restructuration de ce secteur.

55. Réduire la proportion de femmes dans le secteur informel signifie accroître leurs possibilités de travailler dans le secteur formel. Des États de diverses régions du monde et de différents niveaux de revenus financent des programmes de requalification ou de professionnalisation des personnes au chômage, qui sont particulièrement avantageux pour les femmes. Il s'agit, par exemple, de programmes de formation professionnelle, destinés notamment aux personnes assumant des responsabilités familiales. Ces États instaurent également des quotas en faveur des femmes ou mettent en place des programmes pour les ménages les plus pauvres. Pendant la crise économique de 2008, certains États ont adopté de bonnes pratiques visant spécialement à préserver les emplois des femmes. Quatre pays de différentes régions ont multiplié leurs programmes d'emplois publics en faveur des femmes.

56. Il est souvent possible de restructurer le secteur informel en interprétant les textes de loi ou en veillant à leur respect. Parmi les facteurs juridiques qui excluent les travailleurs informels de la protection offerte par le droit du travail, on citera les définitions restrictives de la relation de travail, la reconnaissance de la sous-traitance, les exclusions spécifiques et le manque de rigueur dans l'application des lois. Quelques bonnes pratiques judiciaires visent à annuler les arrangements de travail «souples» conclus par les employeurs qui cherchent à se soustraire de leurs obligations découlant du droit du travail, à étendre la protection des lois antidiscriminatoires aux employés contractuels et à appliquer un système de prorata pour les contrats à temps partiel, temporaires et contractuels. Restructurer le secteur informel de manière à garantir un emploi décent aux femmes nécessite également que tous les droits à la sécurité sociale, y compris les droits liés à la maternité et les droits aux soins, soient étendus aux employées du secteur informel.

2. Les femmes chefs d'entreprise, entrepreneurs et décideurs dans le domaine économique¹⁰

57. Les femmes chefs d'entreprise et entrepreneurs, qui sont 224 millions dans le monde, apportent une contribution importante à l'économie. On les trouve en général principalement dans les petites et moyennes entreprises (PME), importantes créatrices d'emplois et de croissance économique, qui, dans une proportion allant de 31 à 38 % dans les pays émergents, sont détenues en tout ou en partie par des femmes. L'activité des

¹⁰ Cette partie du rapport est fondée sur les documents de base rédigés par Ama Marston et Efrat Herzberg. Voir également la bibliographie correspondante.

commerçantes du secteur informel contribue pour beaucoup au produit intérieur brut des pays, puisqu'elle produit, dans certains pays africains, entre 40 et 65 % de la valeur ajoutée dans le commerce. Il ressort de travaux de recherche que les entreprises où prévaut la diversité et dont le conseil d'administration compte des femmes présentent un taux plus élevé de rentabilité opérationnelle, ainsi qu'un meilleur rendement du capital investi et des fonds propres. En outre, lors de la crise financière, les entreprises qui comptaient des femmes au sein de leur direction ont affiché un meilleur bilan en termes de viabilité financière et de durabilité de l'emploi.

58. Cela étant, l'on observe un écart important entre le nombre d'hommes et de femmes qui exercent les plus hautes fonctions de direction au sein des organes de prise de décisions dans le domaine des affaires, de la finance et du commerce, y compris dans des institutions internationales telles que le FMI ou l'OMC. Sur les 2 000 entreprises les plus performantes du monde, seules 29, soit 1,5 %, étaient dirigées par une femme en 2009. Les femmes représentent 4 % des directeurs des 500 plus importantes sociétés américaines recensées par le magazine *Fortune* ainsi que des sociétés informatiques et des sociétés de télécommunications. En 2012, les conseils d'administration des 500 sociétés mentionnées ne comptaient que 16,6 % de femmes (0,6 % seulement de femmes de couleur). Toujours en 2012, seuls 17 des 177 gouverneurs de banques centrales, soit moins de 10 % d'entre eux, étaient de sexe féminin. Les femmes sont en outre fortement sous-représentées à la tête des coopératives et des syndicats.

59. Il semblerait cependant que le taux de femmes cadres supérieurs, qui s'élève actuellement à 24 %, progresse lentement au niveau mondial. Les pays du G7 sont les moins bien classés, avec seulement 21 % des postes de responsabilité occupés par des femmes, pourcentage qui tombe même à 7 % dans l'un d'entre eux. Le pourcentage de femmes dans cette catégorie est en effet de 28 % dans les BRIC (Brésil, Russie, Inde et Chine), de 32 % en Asie du Sud-Est et de 40 % dans les pays baltes; en Chine, 51 % des cadres supérieurs sont des femmes.

Discrimination en droit et dans la pratique

60. Les États sont tenus, conformément aux dispositions du droit international des droits de l'homme, notamment l'article 2 e) de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, d'agir avec la diligence due pour prévenir toute discrimination de la part d'entreprises ou d'institutions financières ou commerciales, nationales ou transnationales relevant de leur juridiction.

61. Dans un grand nombre de pays, des lois discriminatoires, résultant dans bien des cas de régimes de droit différencié, créent des obstacles à la présence de femmes dans le monde des affaires. Parmi ces obstacles, on peut citer les restrictions auxquelles les intéressées se heurtent pour enregistrer une entreprise, se rendre à l'étranger, accéder à la propriété foncière et détenir d'autres actifs productifs, ouvrir un compte bancaire, hériter de biens familiaux ou travailler sans la permission de leur mari. Dans bien des pays également, la réglementation légale autorise uniquement les chefs de famille de sexe masculin à faire partie de coopératives.

62. Quelques-uns des autres facteurs restrictifs sont les stéréotypes sexistes, le manque de mentorat par les cadres supérieurs et l'absence de relations avec les chambres de commerce, qui empêchent les femmes d'identifier les perspectives en matière d'affaires et de commerce. Le sous-investissement dans l'entrepreneuriat féminin est un phénomène mondial. Ainsi qu'il ressort de travaux de recherche, entre 1997 et 2000, les entreprises dirigées par des femmes aux États-Unis d'Amérique n'ont reçu que 5 % du capital-risque investi chaque année dans le pays durant cette période. Les fonds de capital-risque ayant à leur tête une femme représentent 10 à 15 % seulement du secteur de l'investissement et, bien qu'ils octroient 70 % de leurs investissements aux entrepreneuses, leur incidence est

limitée. En Afrique, les femmes à la tête d'entreprises urbaines du secteur formel bénéficient de capitaux de démarrage deux fois et demi moins importants que les hommes dans la même situation. En outre, du fait qu'elles sont le plus souvent employées par des petites entreprises, les femmes se ressentent davantage des fluctuations économiques et des crises financières. Qui plus est, plus elles gravissent les échelons, plus l'écart entre leur rémunération et celle de leurs homologues masculins s'accroît. Dans un pays d'Europe de l'Ouest, les moyennes octroyées aux femmes sont ainsi inférieures de moitié à celles qui vont aux hommes.

Mesures de renforcement de l'égalité entre les sexes, notamment les quotas

63. Un certain nombre de pays ont pris des mesures temporaires spéciales visant expressément à accélérer la réalisation de l'égalité de fait entre les sexes dans le domaine des affaires, de l'entrepreneuriat et du commerce. Treize pays ont adopté des dispositions législatives exigeant qu'un certain nombre des membres des conseils d'administration soient des femmes. S'ils appartiennent pour la plupart au Groupe des États d'Europe occidentale et autres États, certains sont africains ou asiatiques. Les quotas minimaux de femmes à respecter vont de 1 à 40 % et s'appliquent aux entreprises publiques et aux sociétés cotées en bourse. Dans certains pays, le non-respect de ces quotas est sanctionné. Des quotas sont également imposés par les autorités locales aux conseils d'administration des coopératives. Il semble que les quotas obligatoires, et non pas facultatifs, constituent le moyen le plus efficace de faire entrer des femmes dans les conseils d'administration.

64. Parmi les bons dispositifs initiaux visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin, on peut citer la recommandation (n° 189) de l'OIT sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998 et son programme pour le développement de l'entrepreneuriat féminin et l'égalité hommes-femmes, le programme canadien en faveur des femmes d'affaires en commerce international et le programme spécial en faveur des exportatrices mis en œuvre par l'Agence malaisienne pour le développement du commerce extérieur. Le Centre du commerce international encourage les États à élaborer, en matière d'exportation, des stratégies nationales qui tiennent compte des différences entre les sexes. En réaction à la crise économique, deux pays ont axé leurs efforts sur les entrepreneuses en réduisant les taux d'intérêt des prêts aux micro et petites entreprises orientées vers les foyers ayant à leur tête une femme ou en instaurant des facilités de crédit spéciales à l'intention des artisanes.

65. La formation, l'information et l'offre de facilités de crédit et d'épargne sont des conditions *sine qua non* de l'entrepreneuriat. Parmi les initiatives multilatérales mises en œuvre pour soutenir l'entrepreneuriat féminin et faciliter l'accès des femmes aux ressources financières figurent le programme de l'OIT pour le développement de l'entrepreneuriat féminin et l'égalité hommes-femmes, la Global Banking Alliance for Women et la Mann Deshi Mahila Sahakari Bank, institution qui a été fondée en 1997 et qui a été l'une des premières banques coopératives gérées par des femmes au service des femmes à être juridiquement reconnue comme telle.

66. Les politiques de passation des marchés axées sur les femmes peuvent contribuer à faire progresser leurs entreprises. Dans les pays en développement, les pouvoirs publics constituent le premier acquéreur de biens et de services, générant à eux seuls entre 15 et 20 % du produit intérieur brut, mais n'attribuant pourtant que 1 % des marchés publics à des entreprises détenues par des femmes. Certains pays ont entrepris de remédier à cette situation. Un pays du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États s'est ainsi fixé pour objectif impératif d'attribuer 5 % des marchés publics fédéraux à de petites entreprises détenues par des femmes. Un pays africain a également mis en place une réglementation sur la passation des marchés publics (préférence et réserves) visant à garantir l'accès aux marchés publics des entreprises détenues par des femmes, des jeunes ou des personnes handicapées.

3. Analyse sexospécifique de la responsabilité des entreprises¹¹

67. Depuis les années 1980, si elles leur ont ouvert des perspectives économiques, les activités transnationales des entreprises et les politiques économiques et commerciales ont exposé les femmes au risque d'être fortement désavantagées et, dans certains cas, de subir des violations de leurs droits fondamentaux.

68. La question des entreprises et des droits de l'homme fait l'objet depuis peu d'un débat centré sur la responsabilité de ces entités à raison de la violation de ces droits. Selon les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme¹², la responsabilité des entreprises repose sur les trois piliers suivants: l'obligation pour l'État de protéger les citoyens contre toute violation des droits de l'homme par des acteurs privés; la responsabilité des entreprises de protéger ces droits; l'obligation pour l'État et les entreprises d'offrir des moyens de recours en cas de violation des droits en question. Si ces Principes reconnaissent que les orientations fournies aux entreprises devraient tenir compte des considérations liées aux différences entre les sexes, il y a beaucoup à faire pour que ce soit effectivement le cas et pour remédier aux effets différenciés que l'activité des entreprises a sur les femmes et sur les hommes.

Préjudice causé aux femmes

69. La gouvernance d'entreprise a fortement accentué les inégalités de revenus et de ressources, situation dont pâtissent gravement les femmes, un nombre important d'entre elles étant cantonnées aux niveaux inférieurs de la chaîne de valeur ajoutée et vivant dans la pauvreté. En outre, la mobilité accrue des entreprises et les accords de libre échange leur ont fait gagner du pouvoir politique vis-à-vis des pays d'accueil, ce qui peut se traduire par l'absence de toute obligation de rendre des comptes pour les entreprises et des obstacles insurmontables pour les femmes qui cherchent à obtenir justice. Le transfert par les entreprises transnationales de leurs activités de production vers des zones franches industrielles, le recours à des travailleurs à domicile et à des ateliers clandestins et la spoliation de terres par les industries extractives, autant de pratiques qui laissent la porte ouverte à des abus et des violations des droits de l'homme de la part des entreprises, la plupart du temps aux dépens de femmes.

70. Les zones franches industrielles sont des zones industrielles bien circonscrites où sont appliquées des mesures d'incitation spéciales destinées à attirer les entreprises étrangères et à favoriser le commerce international. Il s'agit d'enclaves d'activités où les femmes constituent le plus gros, voire la totalité, de la main-d'œuvre. Leurs conditions de travail sont particulièrement difficiles. La législation habituelle en matière de travail n'est généralement pas appliquée. Que ce soit en droit ou dans la pratique, les syndicats y sont pratiquement inexistantes et les femmes y touchent le plus souvent une rémunération 20 à 50 % inférieure à celle des hommes. En outre, les zones franches industrielles nuisent à la santé des travailleuses, du fait du nombre excessif d'heures de travail, ainsi que des violations des droits en matière de protection de la femme enceinte, de congé de maternité ou de garde d'enfants et du harcèlement sexuel dont elle font l'objet.

71. Les ateliers clandestins et le secteur du travail à domicile font appel à une main-d'œuvre en situation de travail informel, bon marché et essentiellement féminine. Dans les pays en développement, les industries du textile, de l'électronique, de l'emballage et de la transformation ont recours à plus de 300 millions de sous-traitants, qui travaillent à domicile pour une rémunération à la pièce et ne bénéficient d'aucune protection du droit du

¹¹ Cette partie du rapport est fondée sur le document de base rédigé par Ama Marston. Voir également la bibliographie correspondante.

¹² Document A/HRC/17/31, annexe.

travail. Une part de ce qu'ils gagnent revient aux intermédiaires. Les femmes constituent 85 à 90 % de la main-d'œuvre des ateliers clandestins. Les employeurs les forcent souvent à faire un test de grossesse pour ne pas avoir à payer de congés de maternité. Des milliers de femmes travaillent dans des ateliers de confection clandestins, où elles risquent à tout moment de périr dans un incendie, à cause de mesures prises par les employeurs pour faire baisser les coûts.

72. Non seulement le secteur minier mais aussi, de plus en plus, les secteurs des biocarburants, de l'agroalimentaire et de l'immobilier sont gourmands en terres, et la spoliation foncière entraîne des déplacements de population, qui touchent de façon disproportionnée les femmes. Ces dernières, qui représentent dans le monde 70 à 80 % des petits agriculteurs, perdent leurs moyens de subsistance, ne touchent souvent pas les indemnités versées aux propriétaires des terres, qui sont des hommes, et sont les dernières à pouvoir solliciter un emploi dans le secteur formel des industries extractives. Alors qu'elles assument l'essentiel des tâches domestiques, elles sont privées de logement et de la capacité de nourrir leur famille. En outre, l'arrivée d'une main-d'œuvre de passage essentiellement masculine entraîne une augmentation de la prostitution, de la violence sexuelle et de l'incidence des maladies sexuellement transmissibles. La mauvaise gestion des projets miniers peut également entraîner de graves violations des droits de l'homme touchant exclusivement des femmes, dont des meurtres, des actes de torture, des viols et des violences sexuelles commis par des membres des forces de sécurité chargées d'assurer l'ordre.

Intégration d'une perspective d'égalité des sexes dans la responsabilité des entreprises

73. Des efforts, encore que timides et sporadiques, commencent à être déployés pour intégrer la perspective de l'égalité des sexes dans la responsabilité des entreprises.

74. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a ainsi jugé des États responsables du fait que les femmes n'avaient pas accès, dans des conditions d'égalité, aux prestataires de santé privés. Un accord commercial bilatéral, appuyé par le BIT, conditionne l'accès aux marchés des pays importateurs à l'amélioration, dans les pays exportateurs, des conditions de travail de la main-d'œuvre essentiellement féminine du secteur de la confection. Des entreprises mènent également des initiatives visant soit à fournir des services de garde d'enfants, de formation et de perfectionnement professionnel aux travailleuses, soit à empêcher le recours à l'échographie à des fins d'avortement sélectif en fonction du sexe.

75. Les acteurs de la société civile et les travailleuses ont été d'importants agents du changement. Ils ont en effet notamment créé des centres sans rendez-vous, où les jeunes employées de la confection sont informées des droits du travail; ils se sont employés et sont parvenus à faire apporter des changements énormes dans les conditions de travail des ouvriers agricoles, qui s'apparentaient auparavant à de l'esclavage.

76. Les représentants de la société civile se sont unis à une poignée de chefs d'entreprise pour former le Groupe de référence sur les entreprises et les droits de l'homme, qui s'attache à préciser de quelle manière la problématique hommes-femmes s'insère dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

3. Accès aux ressources¹³

77. Des droits garantis sur les ressources, y compris les biens, la terre, le logement, l'alimentation, l'eau et l'assainissement, sont indispensables pour garantir l'égalité et le bien-être des femmes ainsi que leur indépendance et leur autonomie sur le plan économique.

78. Dans certains pays, du fait de l'existence de lois discriminatoires ou de la simple application de la loi, le droit de la femme d'accéder à la propriété foncière et de détenir d'autres moyens de production n'est pas reconnu. Cette question a été examinée lors d'une réunion du groupe d'experts ONU-Femmes/HCDH, à laquelle un membre du Groupe de travail a participé, et a fait l'objet d'un rapport détaillé.

79. Le manque d'accès au logement, à l'alimentation et à l'eau pèse de manière disproportionnée sur les femmes, en tant que membres vulnérables de la collectivité, mères et personnes assumant l'essentiel des tâches domestiques. Cette question a été traitée selon une perspective sexospécifique dans des rapports émanant notamment des titulaires de mandat suivants: le Rapporteur spécial sur le logement convenable en tant qu'élément du droit à un niveau de vie suffisant ainsi que sur le droit à la non-discrimination à cet égard; le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté; le Rapporteur spécial sur le droit à l'alimentation; le Rapporteur spécial sur le droit à l'eau potable et à l'assainissement; et l'Expert indépendant chargé d'examiner les effets de la dette extérieure et des obligations financières internationales connexes des États sur le plein exercice de tous les droits de l'homme, en particulier des droits économiques, sociaux et culturels.

80. Par manque d'espace, les questions susmentionnées, bien que signalées comme essentielles, ne sont pas traitées dans le présent rapport.

4. Incidence de la maternité et des fonctions domestiques¹⁴

81. La procréation et les fonctions domestiques constituent le socle même sur lequel reposent l'existence humaine et la société. Rémunérées ou non rémunérées, ces fonctions sont assumées exclusivement ou essentiellement par les femmes, ce qui fait considérablement obstacle à l'égalité des chances sur le marché du travail ou dans les domaines des affaires, de la finance et de l'entrepreneuriat. Les droits de la femme en matière de maternité sont largement reconnus dans le secteur formel, mais n'ont été étendus ni à d'autres secteurs d'activité économique, ni aux fonctions domestiques. Il y a une incapacité systémique à incorporer d'une manière complète, efficace et cohérente la fonction biologique qu'est la procréation et la fonction non rémunérée et essentiellement féminine que représentent les tâches domestiques dans la politique macroéconomique afin qu'en ce qui concerne les femmes, ces fonctions aillent de pair avec leur autonomisation économique globale. Cette incapacité produit de fait un obstacle structurel majeur à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le domaine économique.

82. Il est essentiel de reconnaître tant le droit aux prestations de maternité que le droit à une juste et égale répartition des fonctions domestiques comme des droits économiques et sociaux à part entière. Ces droits constituent une condition préalable au droit de la femme de jouir au même titre que les hommes de tous les droits économiques, sociaux et culturels et, en particulier, des droits suivants : le droit au travail | le droit de jouir de conditions de travail justes et favorables; le droit à un niveau de vie suffisant; le droit d'être à l'abri de la

¹³ Pour de plus amples informations, voir le document de base rédigé par Mayra Gomez. Voir également la publication conjointe d'ONU-Femmes et du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) *Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources* (2013).

¹⁴ Cette partie du rapport est fondée sur le document de base rédigé par Sharon Offenberger. Voir également la bibliographie correspondante.

faim; le droit de jouir du meilleur état de santé physique et mentale; le droit de participer à la vie culturelle.

83. Il faut éliminer les obstacles liés à la procréation et aux fonctions domestiques qui privent les femmes de perspectives économiques, de sorte que les hommes et les femmes puissent choisir tel ou tel mode de répartition des responsabilités économiques et domestiques. Il existe trois grands modes de répartition: les deux parents travaillent à temps complet; l'un des parents travaille à temps complet et l'autre, généralement la mère, à temps partiel; ou le père seulement travaille. Il existe un quatrième modèle, le parent seul, qui est généralement une femme.

84. Les modes de répartition résultent bien souvent non pas d'un choix, mais de stéréotypes et d'attitudes discriminatoires. Ainsi que le donnent à penser certains éléments, dans la plupart des pays, les conditions d'engagement et de licenciement des femmes enceintes et le traitement qui leur est réservé sur le lieu de travail sont discriminatoires, les femmes ont à assumer une part disproportionnée du travail non rémunéré que constituent les tâches domestiques et non seulement les mères, mais aussi les pères qui s'occupent de leurs enfants sont l'objet de stéréotypes négatifs. Les postulats culturels concernant la maternité semblent rendre celle-ci incompatible avec la notion de travailleur idéal. Cependant, ainsi qu'il ressort d'une comparaison d'un ensemble de pays, la maternité ne fait pas baisser partout le taux d'activité et la réussite professionnelle des femmes, mais tend même à l'accroître dans certains pays. Elle ne fait pas baisser le nombre d'heures travaillées, mais creuse encore l'écart de rémunération entre pères et mères dans une proportion anormalement élevée et supérieure à toute différence que pourrait expliquer la réduction du temps de travail.

Fonctions procréatives

85. En matière de procréation, la femme a notamment pour rôle de porter les enfants, de les mettre au monde et de les allaiter. Il s'agit là des fonctions biologiques de la maternité. En application du cadre normatif établi par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et les conventions de l'OIT, certains pays ont adopté des dispositions législatives ou judiciaires qui interdisent toute discrimination pendant la grossesse et qui excluent le licenciement d'une femme pendant des mois, voire des années, après un accouchement. Les plaintes pour discrimination pendant la grossesse sont toutefois en augmentation dans un certain nombre de pays, et des mesures efficaces s'imposent pour faire en sorte que les femmes jouissent de la sécurité d'emploi pendant la grossesse et après l'accouchement.

86. Les États parties aux conventions de l'OIT et à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sont tenus, conformément à ces instruments, d'instituer en faveur des travailleuses non seulement un congé de maternité payé, dont l'OIT fixe la durée minimale à quatorze semaines et la durée recommandée à 18 semaines, mais aussi des pauses journalières pour leur permettre d'allaiter. Le congé en question est aujourd'hui presque universel: 51 % des pays prévoient au moins quatorze semaines de congé de maternité, 20 % dix-huit semaines ou plus et 35 % douze ou treize semaines. Seuls 14 % des pays offrent un congé de maternité d'une durée inférieure à douze semaines.

87. L'obligation qui incombe aux États en vertu des instruments susmentionnés est d'instituer un congé de maternité payé. Le fait que les indemnités fixées par les politiques en la matière soient insuffisantes, peut être source de stress financier, et des études menées sur le sujet semblent indiquer que les mères qui reprennent le travail avant la fin de leur congé le font généralement pour des raisons financières. La bonne pratique en ce qui concerne le paiement du congé de maternité consiste à procéder par l'intermédiaire des

assurances sociales ou de fonds publics de sorte qu'il soit moins facile pour des employeurs de se soustraire à cette obligation en exerçant une discrimination à l'égard des femmes.

88. En dépit des efforts déployés pour étendre le champ d'application des conventions de l'OIT aux femmes en situation d'emploi précaire, beaucoup d'entre elles ne jouissent toujours pas des droits fondamentaux évoqués ci-dessus. Le secteur informel, dont un nombre écrasant de femmes tirent leurs moyens de subsistance, échappe encore à la réglementation sur le travail et aux droits en matière de maternité. L'extension du congé de maternité payé aux entrepreneuses et aux travailleuses indépendantes est une bonne pratique observée dans certains pays. En vertu de directives européennes, les travailleuses indépendantes ont droit à un congé de maternité payé, calculé sur la base de la perte moyenne de revenus ou de chiffre d'affaires (plafonnée à un certain montant) ou d'une norme nationale telle que le salaire minimum. Le congé n'est toutefois pas obligatoire, et les conditions qui en régissent le paiement diffèrent souvent de celles qui s'appliquent dans le secteur formel. À cet égard, le Groupe de travail accueille avec satisfaction l'avis du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (communication n° 36/2012), selon lequel abolir un régime public de congé de maternité sans avoir préalablement mis en place un dispositif de remplacement dont puissent immédiatement profiter les travailleuses indépendantes et qui couvre leur perte de revenus pendant leur congé de maternité constitue une violation des dispositions de l'article 11, paragraphe 2 b), de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Fonctions domestiques

89. Une part disproportionnée du travail domestique non rémunéré incombe aux femmes, ce qui restreint leur capacité d'exercer une activité rémunérée. Cette réalité est attestée par des études empiriques dont il ressort que les femmes, qu'elles exercent ou non une telle activité, consacrent deux à quatre fois plus d'heures que les hommes aux tâches domestiques. Les femmes fournissent en outre jusqu'à 90 % des soins aux malades à domicile.

90. Contrairement aux fonctions procréatives féminines, les fonctions domestiques n'incombent pas nécessairement aux femmes. Toutes les formes de travail domestique, y compris l'éducation des enfants, se prêtent à la reconstruction sociale et de fait, dans les pays nordiques, qui appliquent de longue date une politique d'égalité entre hommes et femmes dans la répartition des responsabilités d'ordre professionnel et des responsabilités liées à l'éducation des enfants, le travail domestique est effectué par les deux sexes dans une proportion presque égale. Une bonne pratique en ce qui concerne l'attribution des fonctions domestiques, que les pays nordiques ont été les premiers à adopter, consiste à encourager les hommes à intégrer, à la fois dans la famille et au travail, des univers traditionnellement féminins et permettre ainsi aux femmes de s'insérer et de progresser sur le marché du travail.

91. Le Groupe de travail estime que les trois R du travail domestique non rémunéré (reconnaissance, réduction et redistribution) devraient être incorporés dans la politique macroéconomique afin de réaliser le droit de la femme aux services à la famille et de faciliter son émancipation économique.

92. La reconnaissance du travail domestique non rémunéré suppose que tous les États soient tenus par leurs constitutions respectives de garantir une répartition égale des fonctions domestiques en tant que droit économique et social à part entière. Elle suppose également la comptabilisation des dépenses liées aux tâches domestiques dans le produit national brut, ce qui exige de tenir compte du secteur domestique dans la politique macroéconomique. Cette reconnaissance nécessite d'interdire toute discrimination directe ou indirecte fondée sur les fonctions domestiques, comme établi par l'OIT et la Cour

européenne de justice. Elle justifie en outre la bonne pratique consistant à reconnaître les dépenses liées aux tâches domestiques comme déductibles au titre de l'impôt sur le revenu, la prise en charge de personnes dépendantes étant considérée comme une dépense qu'a à assumer une personne qui effectue un travail domestique non rémunéré pour obtenir un revenu.

93. Il est possible de réduire le travail domestique en améliorant, en particulier dans les pays en développement et en milieu rural, les infrastructures de base, notamment dans les domaines de l'approvisionnement en eau, de l'assainissement et des transports.

94. La redistribution du travail domestique passe par la restructuration de la manière dont il est conçu, financé et fourni, par les ménages, les entreprises, les pouvoirs publics et la société civile de sorte à ce que les femmes n'aient pas à assumer une part disproportionnée du travail domestique non rémunéré. Pour être égale, la répartition des tâches domestiques entre les différentes parties prenantes exige, d'une part, que l'homme et la femme se partagent ces tâches au sein du ménage et, d'autre part, que l'État offre des services peu coûteux et accessibles, y compris dans le domaine de la garde d'enfants, garantisse des soins hospitaliers adéquats et des périodes de convalescence suffisantes et fournisse des structures de prise en charge des personnes handicapées et des personnes âgées.

95. Le partage des tâches domestiques au sein du ménage devrait rester une question de choix pour l'homme et la femme concernés. Or, pour que ce partage puisse véritablement résulter d'un choix, non seulement la mère mais aussi le père doivent pouvoir obtenir un congé parental payé. Les pays nordiques ont été les premiers à instaurer un congé de paternité à proprement parler pour en finir avec les stéréotypes et les obstacles qui empêchaient le partage entre les sexes des responsabilités liées à l'éducation des enfants. Les dispositifs de ce type sont de plus en plus répandus dans le monde du fait d'une prise de conscience accrue des rôles parentaux de l'homme et du besoin qu'il a de concilier vie professionnelle et vie familiale. Les congés de paternité sont généralement de plus courte durée et plus souvent non rémunérés que les congés de maternité. Certains pays ont mis en place des régimes de congé parental moins sexistes; une pratique de référence adoptée depuis peu dans un pays nordique consiste à mettre le père et la mère sur un pied d'égalité en leur accordant à chacun un congé de cinq mois, auxquels s'ajoutent deux autres mois qu'ils se répartissent librement¹⁵.

96. À la fin du congé parental, les enfants en bas âge et les enfants plus âgés ont encore besoin d'une prise en charge, ce dont ont également besoin les personnes âgées et les personnes handicapées. La responsabilité de cette prise en charge doit être redistribuée grâce aux services à la famille et aux personnes dépendantes. À l'heure actuelle, les obligations internationales minimales incombant aux États en ce qui concerne la fourniture de services de garde d'enfants ou de prise en charge des personnes âgées ou handicapées sont insuffisantes.

97. En ce qui concerne la prise en charge des enfants, le Groupe de travail souscrit à l'appel d'ONU-Femmes tendant à ce que les États garantissent des services de garde d'enfants de qualité et accessibles au titre de la protection sociale minimale requise. Garantir de tels services non seulement aide à satisfaire à l'obligation de réaliser l'égalité de fait des femmes dans les domaines économique et social, mais permet également aux parents de concilier vie professionnelle et vie familiale. Le Groupe de travail suggère que la fourniture de services de garde d'enfants soit conçue comme une mesure d'efficience économique qui conditionne le droit à de tels services entièrement subventionnés à la participation du parent à l'activité économique. Les bonnes pratiques consistent

¹⁵ Voir le document A/HRC/26/39/Add.1.

notamment, pour les pouvoirs publics, à appuyer les initiatives de la collectivité, de syndicats et d'entreprises visant à fournir des services de ce genre. En outre, il est de bonne règle de faire correspondre le calendrier de travail des parents avec l'horaire et les congés scolaires de leurs enfants.

C. Troisième âge¹⁶

98. Le niveau et la qualité de vie des femmes âgées résultent et portent l'empreinte des caractéristiques qui ont marqué leur existence: stéréotypes dans l'enfance et dans l'éducation; emplois précaires; travail informel; coûts du travail domestique; activité professionnelle discontinue; aux d'activité réduit du fait de la maternité. C'est pourquoi on peut considérer la situation des femmes à la retraite comme un bon indicateur de la qualité de la vie qu'elles ont menées sur les plans économique et social.

99. En matière de retraite, on observe un écart de pension entre les sexes, qui résulte de différences tant sur le plan du capital accumulé que sur le plan du revenu. L'uniformisation du montant des pensions dans les régimes à plusieurs piliers influe directement sur cet écart. Le régime social (ou régime à « pilier zéro » selon la terminologie de la Banque mondiale) alloue une pension forfaitaire aux retraités; il est non contributif et ne génère donc aucune différence entre hommes et femmes, ce qui est facteur d'égalité. Il s'ensuit que la tendance consistant à diversifier les régimes de retraite par des régimes de premier et deuxième piliers contributifs, qui font dépendre une part conséquente du montant de la pension des cotisations versées pendant la vie active, a une incidence négative sur les femmes en ce qu'elle creuse l'écart de pension entre les sexes, les cotisations versées par les femmes étant moindres du fait des facteurs structurels qui caractérisent leur marché du travail et le travail domestique.

100. Des lois et pratiques discriminatoires existent dans la plupart des pays. Ce qualificatif va de soi pour certaines lois, comme celles qui consacrent le caractère obligatoire de la retraite anticipée pour les femmes. Certaines des pratiques visées sont qualifiées de « discrimination statistique », à l'instar de l'application de tables de rente distinctes pour les hommes et pour les femmes au motif que celles-ci vivent plus longtemps. D'autres résultent de la conception de la famille et d'une politique législative qui valident et perpétuent la dépendance économique de la femme à l'égard du revenu et de la pension de retraite de son mari.

101. Parmi les bonnes pratiques, on peut citer les mesures compensatoires en faveur des femmes telles que la cotisation au régime de retraite également durant les congés de maternité et les congés parentaux, le calcul des prestations non différencié selon le sexe et l'uniformisation de l'âge de départ obligatoire à la retraite ainsi que les pensions de réversion obligatoires. Ces mesures, qui diffèrent de manière relativement importante pour ce qui est de leur générosité et dont toutes les catégories de femmes ne bénéficient pas, ne contribuent guère à réduire l'écart de pension entre les sexes dans l'ensemble. La seule mesure qui permette d'éliminer presque complètement cet écart est la pension de réversion obligatoire. Il semble donc que le moyen de remédier à la pauvreté relative des femmes âgées soit de verser une pension de réversion aux veuves. Cela ne résoudrait toutefois pas le problème en ce qui concerne les femmes célibataires ou divorcées. Il reste en outre le problème d'élaborer un système qui soit équitable pour les femmes dépendant de leur mari et néanmoins incitatif pour les femmes économiquement indépendantes.

¹⁶ Cette partie du rapport est fondée sur le document de base rédigé par Frances Raday. Voir également la publication d'Estelle James *et al.*, «The gender impact of pension reform – a cross-country analysis» (document de travail consacré à la recherche sur les politiques (Banque mondiale, 2003)).

V. La violence contre les femmes¹⁷

102. La violence sexiste dont font l'objet les femmes, notamment la violation par les pouvoirs publics de leur intégrité physique et de leur autonomie, la violence dans la sphère publique et la violence sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement, ainsi que la violence au foyer et la violence économique subies par le partenaire intime, peut fortement affecter et restreindre les perspectives économiques et sociales qui s'offrent à elles tout au long de leur vie, y compris leur accès à l'éducation, à la liberté de circulation et à l'emploi. Sur les plans économique et social, les femmes sont exposées au harcèlement sexuel, que ce soit sous la forme d'un comportement sexuel indésirable, de remarques, d'images pornographiques ou de sollicitations verbales ou non verbales. Ces actes sont hostiles et humiliants.

103. Un grand nombre de pays interdisent le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, que ce soit le chantage sexuel (contraindre à accorder des faveurs sexuelles sous peine de répercussions sur le plan professionnel) ou la création d'un environnement de travail hostile, et font obligation à l'employeur de rendre des comptes. Sur un total de 100 pays examinés, 78 ont adopté une loi de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et, parmi eux, 52 érigent celui-ci en infraction. L'interdiction du harcèlement sexuel par la loi repose sur la notion de discrimination à l'égard de la femme ou sur la notion de violation de sa dignité humaine, la bonne pratique consistant à adopter une «approche double» qui intègre les deux.

104. Dans la sphère publique, les femmes sont également exposées au harcèlement sexuel dans les transports, dans le cadre des services publics et dans la rue, ainsi qu'à la cyberintimidation et à la publicité à caractère pornographique, dont résulte une peur qui restreint fortement leur liberté de circulation et d'emploi. Or, seuls 8 États sur 100 ont adopté des lois interdisant le harcèlement sexuel dans la sphère publique. La bonne pratique consiste notamment à interdire le harcèlement sexuel dans la fourniture de services. Elle fait obligation aux communes de faire surveiller les lieux publics par la police, d'éclairer ces lieux et d'y installer des caméras de surveillance.

105. La violence sexiste liée à la scolarité se présente sous différentes formes, puisque dans certains pays, des filles sont violemment prises à partie parce qu'elles vont à l'école, alors que dans d'autres, elles sont exposées à la violence et au harcèlement sexuel en milieu scolaire, y compris de la part d'enseignants. Cette violence engendre chez les victimes un traumatisme, une stigmatisation et parfois une grossesse; elle obscurcit donc fortement leurs perspectives sur le plan éducatif. Dans un grand nombre de pays, tout rapport sexuel avec un mineur est considéré comme un viol, les mineurs étant incapables de donner leur consentement, mais seuls 32 pays sur 100 ont adopté des dispositions expresses en ce qui concerne le harcèlement sexuel à l'école. Parmi les bonnes pratiques adoptées par des États, on peut citer la mise en place dans les établissements scolaires de mécanismes de signalement en toute confidentialité des violences subies, le renforcement des capacités de la police, la mise en place de tribunaux adaptés aux besoins de l'enfant, l'établissement d'un registre public des délinquants sexuels et l'interdiction faite à ces délinquants d'enseigner.

106. Les femmes sont en outre fortement vulnérables à la traite à des fins d'exploitation sexuelle ou d'exploitation par le travail. Cette forme de violence sexiste sera examinée par le Groupe de travail dans son rapport sur la santé et la sécurité.

¹⁷ Cette partie du rapport est fondée sur le document de base rédigé par Frances Raday et Shai Oksenberg en collaboration avec l'institut Lowenstein. Voir également l'affaire *R.K.B. c. Turquie* (Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, communication n° 28/2010).

VI. Recommandations

107. Le Groupe de travail appelle les États à ratifier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ainsi que l'ensemble des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et des conventions de l'OIT garantissant les droits économiques et sociaux de la femme. Il leur demande d'en mettre en œuvre les dispositions, notamment en ratifiant le Protocole facultatif se rapportant à la Convention susmentionnée et le Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, en instaurant les garanties constitutionnelles et législatives requises et en adoptant un programme de transformation qui permettra de réaliser l'égalité de fait dans la sphère économique et sociale.

108. Le Groupe de travail recommande en outre aux États d'adopter des mesures concrètes fondées sur les bonnes pratiques dont fait part le présent rapport.

109. Le Groupe de travail adresse les recommandations ci-après aux États.

A. Considérations d'ordre général

110. Abroger les lois discriminatoires qui créent des obstacles à l'emploi des femmes dans le secteur formel ou informel et à l'exercice par celles-ci des droits économiques et sociaux; garantir expressément et avec effet immédiat le droit de la femme à l'égalité dans les domaines économique et social et ce, dans le secteur privé comme dans le secteur public, et mettre en œuvre des mesures spéciales pour accélérer la réalisation de cette égalité;

111. Veiller à ce que les femmes puissent obtenir réparation en justice et disposent de moyens de recours en cas de discrimination dans la sphère économique et sociale, la responsabilité étant une condition essentielle de la réalisation du droit de la femme à l'égalité et supposant un accès abordable à la justice et à des voies de recours appropriées;

112. Reconnaître que les politiques macroéconomiques aggravent la vulnérabilité des femmes et les rendent plus défavorisées encore sur le plan économique, ce qui renforce les inégalités et abaisse les socles de protection sociale;

113. Reconnaître les différents effets sur les femmes des mesures d'austérité prises en réaction à la crise économique et adopter des stratégies tenant compte des différences entre les sexes qui permettent d'éviter toute exclusion du marché du travail, perte des socles de protection sociale et réduction des services sociaux.

B. Enfance

114. Abolir toutes les lois et pratiques discriminatoires, y compris les mariages d'enfants, qui empêchent les filles d'achever leur scolarité;

115. Veiller à ce que toutes les filles aient accès de fait et sans discrimination aucune à l'éducation, y compris à un enseignement primaire gratuit et obligatoire et à l'enseignement secondaire et supérieur;

116. Adopter de bonnes pratiques de lutte contre l'absentéisme scolaire des filles, telles que des moyens financiers offerts aux parents pour qu'ils puissent continuer à envoyer leurs filles en classe, prévenir la violence contre les filles à l'école, mettre à

disposition des installations sanitaires dignes de ce nom et prendre des mesures en faveur des filles enceintes et des mères d'âge scolaire;

117. Garantir l'égalité entre les sexes en ce qu'il s'agit de la qualité de l'enseignement dispensé à tous les degrés, y compris en éliminant les stéréotypes sexistes véhiculés dans les programmes scolaires, les programmes de formation des enseignants, les manuels et les supports d'enseignement; encourager les filles à opter pour des domaines de formation professionnelle et des disciplines universitaires non conventionnels, tels que les mathématiques, les sciences ou la technique;

118. Instaurer un programme de base universel d'enseignement des droits fondamentaux, y compris les droits de la femme, pour les garçons comme pour les filles.

C. Âge adulte

1. Les relations de travail (secteurs formel et informel)

119. Veiller au respect de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe, la grossesse ou la maternité à l'égard de la femme dans l'emploi;

120. Faire obligation aux employeurs d'accorder une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale par divers moyens, dont l'évaluation objective des emplois en collaboration avec les parties prenantes et les partenaires sociaux, notamment, et la déségrégation des professions;

121. Prendre des mesures pour réduire et restructurer le travail informel; pour réduire ce dernier, les États devraient améliorer les possibilités d'emploi offertes aux femmes dans le secteur formel, en particulier dans le public, par des programmes ciblés de formation, de professionnalisation et de recyclage des chômeuses. Pour restructurer le travail informel, ils devraient redéfinir le champ d'application de la législation visant à protéger les travailleurs, instaurer pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs occasionnels une rémunération au prorata et des prestations de sécurité sociale et étendre le congé de maternité payé et les droits connexes aux travailleuses du secteur informel;

122. Offrir aux travailleurs migrants et aux domestiques une protection contre les discriminations et les abus, et ratifier et mettre en œuvre la convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

2. Les femmes et les entreprises

123. Abroger les lois, notamment les lois relatives au statut personnel, qui sont discriminatoires à l'égard des dirigeantes d'entreprise ou des entrepreneuses, en particulier en ce qu'il s'agit de l'enregistrement des entreprises, de la liberté de circulation, des droits fonciers et patrimoniaux, des droits en matière d'épargne, de crédit et de succession et de l'adhésion à une coopérative;

124. Prendre des mesures positives pour accélérer la réalisation de l'égalité de fait concernant la présence femmes aux postes de direction dans les entreprises et les institutions financières et commerciales, y compris en instaurant des quotas de femmes dans les conseils d'administration;

125. Améliorer les possibilités offertes aux femmes dans le domaine de l'entrepreneuriat par des services de formation et d'information et des facilités de crédit et d'épargne, ainsi que des politiques de passation des marchés publics axées sur les entreprises dirigées par des femmes;

126. Intégrer une perspective de genre dans les principes de la responsabilité des entreprises en identifiant, en prévenant et en réparant le préjudice que causent les activités de ces dernières aux femmes en tant que travailleuses, consommatrices et membres de communautés, étant en particulier visés les zones franches industrielles, les ateliers clandestins et le travail à domicile, l'industrie de la confection et la spoliation de terres par le secteur minier ainsi que les secteurs des biocarburants, de l'agroalimentaire et de l'immobilier;

127. Les institutions internationales et les États devraient nommer des femmes à des postes à responsabilité dans les organismes de gouvernance économique, financière et commerciale, et devraient intégrer dans leurs politiques des considérations visant l'égalité des sexes, notamment pour empêcher que les inégalités de ressources et de revenus continuent de se creuser et combattre la féminisation de la pauvreté.

3. La procréation et les fonctions domestiques

128. Il incombe aux États et aux décideurs dans le domaine économique de faire du secteur domestique une partie intégrante de la politique macroéconomique et de reconnaître le droit aux services à la famille comme un droit économique et social exigeant un socle de protection sociale;

129. Les États devraient reconnaître, réduire et redistribuer le travail non rémunéré de prise en charge d'enfants et d'autres personnes dépendantes telles que des personnes handicapées ou des personnes âgées en comptabilisant ce travail dans le produit national brut, en permettant la déduction fiscale des dépenses liées à cette prise en charge, en améliorant les infrastructures physiques et les infrastructures de services pour réduire la charge induite par le recours à des structures privées et en calquant les horaires de travail sur les horaires scolaires;

130. Pères et mères devraient avoir accès dans des conditions d'égalité à des congés parentaux payés;

131. Les services de garde d'enfants devraient être garantis au titre de la protection sociale minimale requise, et les États devraient encourager les initiatives de la collectivité, de coopératives, de syndicats ou d'entreprises visant à fournir de tels services;

132. Les États doivent interdire toute discrimination fondée sur la maternité ou les fonctions domestiques, que celles-ci soient exercées par la femme ou par l'homme;

133. Les États doivent instituer un congé de maternité payé d'une durée minimale de 14 semaines, dont six sont non facultatives. Ce congé devrait être entièrement rémunéré et financé par les assurances sociales ou des fonds publics. Il devrait être accordé aux travailleuses tant du secteur formel que du secteur informel, ainsi qu'aux entrepreneuses, à celles qui œuvrent dans le domaine commercial et aux membres des conseils d'administration.

D. Troisième âge

134. Faire en sorte que les femmes touchent une pension de retraite non contributive suffisante dans des conditions d'égalité avec les hommes, en tant que droit économique et social fondamental;

135. Veiller à ce que les femmes ne soient pas forcées de prendre une retraite anticipée; à ce que celles qui ont été économiquement actives aient accès à des pensions suffisantes, y compris en instaurant des mesures compensatoires spécifiques telles que l'accumulation de droits à pension durant les congés de maternité et les

congés parentaux, le calcul des prestations non différencié selon le sexe, l'harmonisation de l'âge de départ obligatoire à la retraite ou les pensions de réversion obligatoires.

E. La violence contre les femmes

136. Éliminer toutes les lois qui sont discriminatoires à l'égard des femmes en ce qu'elles punissent des comportements qui ne sont pas réprimés chez les hommes ou en ce qu'elles permettent des atteintes à l'intégrité physique et à l'autonomie des femmes;

137. Prévenir et punir sévèrement toutes les formes de violence sexiste et de harcèlement sexuel à l'égard des femmes dans la sphère publique, y compris dans les transports et le cadre des services, sur le lieu de travail, en établissement d'enseignement, dans la rue et dans le cyberspace, que cette violence ou ce harcèlement soit le fait d'agents de l'État ou de particuliers;

138. Prendre des mesures spéciales pour interdire et prévenir la violence sexiste, et notamment considérer tout rapport sexuel avec un mineur comme un viol et le punir en conséquence, instaurer dans les écoles des mécanismes de signalement en toute confidentialité des violences subies, renforcer les capacités de la police, mettre en place des tribunaux adaptés aux besoins de l'enfant et interdire aux délinquants sexuels d'enseigner.
