Nations Unies E/CN.6/2006/7

Conseil économique et social

Distr. générale
9 décembre 2005
Français
Original: anglais

Commission de la condition de la femme
Cinquantième session
27 février-10 mars 2006
Point 3 de l'ordre du jour
Suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de la session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIe siècle »

Promotion économique de la femme

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport a été établi pour donner suite à la résolution 49/8 de la Commission de la condition de la femme sur la promotion économique de la femme, dans laquelle la Commission priait le Secrétaire général de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquantième session. Il traite de questions se rapportant à la situation de la femme sur le marché du travail, notamment la ségrégation professionnelle, les écarts de rémunération, la prise de décisions économiques, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ainsi que les retraites et la fiscalité. Il met en relief l'accès des femmes aux technologies de l'information et de la communication, les activités rémunératrices que peuvent exercer les femmes rurales et les débouchés offerts aux migrantes. Le rapport contient des recommandations sur les mesures à prendre que la Commission est invitée à examiner. Il se fonde sur les réponses des États Membres et les observations des organismes du système des Nations Unies concernant l'action menée pour accompagner leurs efforts.

05-63552 (F) 050106 050106

Table des matières

		Paragraphes	*Page*
I.	Introduction	1–2	3
II.	Situation des femmes sur le marché du travail	3–36	3
III.	Élargir l'accès aux technologies de l'information et des communications	37–42	9
IV.	Aider les femmes des zones rurales à trouver de nouvelles activités rémunératrices	43–54	11
V.	Améliorer l'emploi des femmes migrantes	55–66	14
VI.	Statistiques et données	67–69	16
VII.	Conclusions et recommandations	70–73	17

I. Introduction

1. À sa quarante-neuvième session, la Commission de la condition de la femme a adopté la résolution 49/8, dans laquelle elle demandait que des mesures soient prises au niveau national pour appuyer la promotion économique de la femme et priait le Secrétaire général de lui faire rapport à sa cinquantième session, sur l'application de cette résolution.

2. Le rapport établi en application de ladite résolution examine la situation de la femme dans le monde du travail et de l'emploi et en milieu professionnel; l'accès des femmes à des activités économiques faisant appel à des technologies de l'information et des communications; les activités rémunératrices que peuvent exercer les femmes rurales; les débouchés offerts aux migrantes. Il se fonde sur les informations fournies par les États Membres en réponse à un questionnaire sur l'examen et l'évaluation décennaux de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing (voir E/CN.6/2005/2 et Corr.) ainsi que sur les compléments d'information qu'ils ont apportés[1]. Il donne aussi quelques exemples des activités menées par des organismes des Nations Unies[2] pour favoriser la promotion économique de la femme à l'échelle nationale. Il n'a pas pour objet de recenser toute ces actions mais d'en donner un aperçu[3].

II. Situation des femmes sur le marché du travail

3. Le taux de participation des femmes à la vie économique n'a cessé de progresser un peu partout dans le monde depuis 1989, sauf en Europe orientale et centrale – où la participation des femmes était déjà très élevée – et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord – où il demeure inférieur à la moyenne mondiale[4].

4. Le nombre de femmes actives a certes augmenté, mais dans certaines régions du monde, le phénomène s'est accompagné d'un taux de chômage plus élevé pour les femmes que pour les hommes, de salaires plus bas et d'une détérioration des conditions d'emploi, notamment en raison de la précarité des contrats, des prestations et de la protection sociale. Les travailleuses peu qualifiées sont particulièrement vulnérables, en raison de l'instabilité de l'emploi, de la faiblesse des rémunérations qui, en outre, ne sont pas assorties d'avantages sociaux, de la lourdeur de la charge de travail et des horaires ainsi que des nuisances sur les lieux de travail et de l'exploitation. Beaucoup de celles qui travaillent à domicile, par exemple, sont mal rétribuées, ne sont pas protégées par la législation du travail et ne bénéficient pas de prestations sociales.

5. D'après des statistiques récentes du Bureau international du Travail, les emplois informels – c'est-à-dire ceux pour lesquels il n'existe ni contrat de travail, ni protection ou avantages sociaux – représentent entre 50 et 75 % des emplois non agricoles dans les pays en développement et tendent à être plus souvent occupés par des femmes que par des hommes dans toutes les régions en développement, sauf en Afrique du Nord. Les femmes représentent la majorité des travailleurs à temps partiel et non rémunérés, et n'ont pas droit à bien des prestations perçues par les travailleurs à plein temps. Les travailleurs temporaires, les travailleurs indépendants dans le secteur non structuré et les chefs de petites entreprises sont aussi principalement des femmes[5]. Les femmes constituent de ce fait la majorité (60 %) des pauvres qui travaillent – c'est-à-dire des personnes dont les gains ne sont pas

suffisants pour leur permettre ainsi qu'à leur famille de se hisser au-dessus du seuil de pauvreté, soit 1 dollar par jour[6].

6. Plusieurs pays ont pris des mesures ciblées pour favoriser l'insertion dans la vie professionnelle de femmes parvenues à un tournant critique de leur existence : jeunes femmes établissant leur plan de carrière, mères de famille qui réintègrent le monde du travail, femmes désireuses de changer de métier et femmes au chômage. Nombreux sont ceux qui favorisent l'emploi de femmes dont la situation exige une attention particulière : jeunes femmes, femmes âgées, femmes autochtones, femmes appartenant à des minorités ethniques, migrantes, femmes vivant dans des zones reculées ou rurales, femmes chefs de famille, femmes célibataires, adolescentes enceintes, femmes victimes de violences, anciennes délinquantes, femmes sans abri, femmes alcooliques et toxicomanes et femmes handicapées, notamment par des informations à l'informatique et à la gestion des entreprises.

7. En 2005, le Brésil a adopté un décret présidentiel visant à assurer l'accès des femmes au marché du travail sur un pied d'égalité avec les hommes et à éviter les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique. En Autriche, le Ministère fédéral de la sécurité sociale et des générations a pris des mesures pour améliorer l'intégration professionnelle des femmes handicapées, notamment par des formations à l'informatique et à la gestion des entreprises.

8. Dans la plupart des pays, on recourt à l'éducation, à la formation, au recyclage et à l'orientation professionnelle pour améliorer les compétences et la mobilité professionnelle des femmes. Nombre d'États sont arrivés à la conclusion qu'il était crucial que les femmes aient accès, sur un pied d'égalité avec les hommes, à l'éducation, à la formation et au perfectionnement pour ne pas être exclues de secteurs porteurs, comme celui des technologies de l'information et des communications (TIC). L'Uruguay a indiqué que 66 % des participantes à un programme pilote sur l'aptitude à l'emploi des femmes avaient pris davantage conscience des possibilités qui s'offraient à elles ainsi que des obstacles auxquels elles se heurtaient lorsqu'elles cherchaient un emploi. Pour faire face à un taux de chômage féminin élevé (46 % en 2004), la Fédération de Russie a mis en œuvre un plan de recyclage qui a concerné 64 % des chômeuses. L'Éthiopie a mené à bien un projet pilote de formation destiné à des femmes dont l'emploi avait été supprimé à la suite d'une privatisation.

9. Certains pays ont indiqué compter davantage de chômeuses que de chômeurs. Ainsi, lors de la généralisation du chômage au Kirghizistan au cours de la période de transition, les femmes ont été particulièrement touchées, parce que les suppressions dans le secteur social ont frappé des emplois qu'elles occupaient traditionnellement et parce que le secteur privé n'a pas été en mesure de mettre en place des crèches. La Slovaquie a fait des efforts particuliers pour réduire le chômage de longue durée chez les femmes roms. La Jordanie a signalé que le taux de chômage chez les femmes instruites était plus élevé que chez les femmes sans instruction ou moins éduquées.

10. Consciente du problème que représente le travail à temps partiel forcé, la Norvège a créé une commission chargée d'étudier le phénomène, d'en expliquer les causes, et, au besoin, de faire des propositions pour l'atténuer. La Turquie a constaté que les femmes se tournaient vers le secteur parallèle parce qu'elles avaient du mal à trouver un emploi dans le secteur structuré.

11. Certains pays ont mis au point des manuels, des guides et des aide-mémoire pour aider les femmes à chercher un emploi. En Islande, une plaquette les encourage à prendre en compte le potentiel de gains avant de choisir une profession.

12. Les pouvoirs publics ont collaboré avec le secteur privé pour faire évoluer la culture de gestion face à l'emploi féminin. À titre d'exemple, la République de Corée a institué une semaine de l'égalité des sexes devant l'emploi pour sensibiliser les chefs d'entreprise à la question. Le Costa Rica a instauré un système de certificats concernant le marché du travail pour les organisations publiques et privées qui mettent en place des dispositifs de gestion respectueux de l'égalité des sexes. L'Institut national des femmes au Mexique a collaboré avec plus de 5 300 chefs d'entreprise à la création d'une culture d'égalité des chances.

13. De plus en plus nombreux sont les lois, politiques et programmes qui luttent contre la discrimination dans le monde du travail. La loi relative à l'égalité des sexes adoptée en Finlande, par exemple, fait obligation à toutes les entreprises comptant plus de 30 salariés de prendre des mesures pour favoriser l'égalité des sexes dans leur plan annuel de recrutement ou de formation ou dans leurs plans d'action en faveur de la sécurité et de l'hygiène du travail. Le suivi de ces plans s'effectue à l'occasion d'inspections sur le lieu de travail.

A. Ségrégation professionnelle

14. La ségrégation horizontale et verticale persiste dans le monde entier, cantonnant les femmes dans certains métiers ou les empêchant de devenir cadres[5]. La gravité du problème varie d'un pays à l'autre et d'un secteur à l'autre. La ségrégation professionnelle des sexes a souvent son origine dans la conception culturelle et sociale de ce qui constitue un emploi « masculin » ou « féminin » ainsi que dans l'inégalité de l'accès des hommes et des femmes à l'éducation et à la formation. Dans de nombreuses régions du monde, les femmes choisissent un métier en fonction de sa flexibilité, afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, ce qui aggrave la ségrégation professionnelle[7].

15. Plusieurs pays ont fait des efforts particuliers pour orienter les femmes vers des secteurs traditionnellement masculins, tels que les sciences et les technologies, le génie, l'industrie, la médecine, la menuiserie, la mécanique automobile, l'entretien des bâtiments et des espaces verts, les forces armées et la police. Ainsi, à Maurice, 41 % des étudiants inscrits à l'Université de technologie en 2004/05 étaient des femmes. Certains pays ont cherché à remettre en cause les clichés en matière d'éducation et de formation et à changer les mentalités en milieu professionnel. Cuba a signalé qu'une action en ce sens avait entraîné une certaine féminisation des personnels techniques. En 2003, Israël a mené des sondages pour évaluer la situation de la femme dans les sciences et dans les universités et parrainé une vaste campagne publique de sensibilisation. Le Samoa a pris des mesures pour que les femmes soient recrutées en plus grand nombre et mieux représentées dans la police.

16. La France, l'Islande et le Malawi, par exemple, ont encouragé les hommes à se lancer dans des filières et métiers féminins tels la puériculture, les soins infirmiers, les arts ménagers, les soins obstétricaux et le service social.

17. Dans les pays de la Méditerranée orientale, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) met au point des programmes d'études visant à permettre aux femmes et aux hommes d'exercer des métiers non traditionnels. L'Organisation maritime internationale (OMI) organise des stages de sensibilisation afin d'augmenter la visibilité et l'impact des femmes dans l'industrie maritime.

B. Écarts de rémunération entre femmes et hommes

18. Les écarts de rémunération entre femmes et hommes persistent partout dans le monde, surtout à cause de la ségrégation professionnelle et de la prédominance des femmes dans les emplois à temps partiel. Les recherches menées par l'OIT ont montré aussi que la ségrégation professionnelle verticale et horizontale, qui s'explique par les attitudes socioculturelles et l'inégalité des sexes devant l'éducation, la formation et le recrutement, et la principale cause des écarts qui persistent entre les salaires féminins et masculins. Il s'y ajoute un autre facteur, à savoir que les femmes ont souvent des carrières plus courtes que les hommes du même âge parce qu'elles ne travaillent pas nécessairement à temps plein pendant toute leur vie active. Des données concernant les cadres montrent que les écarts de rémunération se creusent à mesure que les échelons sont gravis[7].

19. Cela dit, les écarts de rémunération diminuent dans certains pays, ce qui s'explique surtout par le fait que les niveaux d'instruction des femmes et des hommes[4] tendent à se rapprocher. La Norvège a avancé une autre explication possible : les femmes exercent de plus en plus les mêmes métiers que les hommes. Dans 12 pays de l'Union européenne qui disposaient de données à cet égard, l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes était de 15,3 % en 2000 et irait en diminuant[7]. Cependant, le peu de données ventilées par sexe rend malaisée une appréciation rigoureuse de ces écarts.

20. De nombreux pays s'efforcent d'atténuer ces différences, par exemple en adoptant des lois contre les discriminations salariales, en promouvant l'égalité des salaires au moyen de négociations avec les syndicats et en sensibilisant davantage le public à la question. Un amendement à la loi suédoise sur l'égalité des chances, introduit en 2001, fait ainsi obligation au patronat et aux syndicats de recenser les écarts de salaire et d'y remédier. Le Gouvernement norvégien a comparé les salaires dans divers métiers et selon diverses conventions collectives pour déterminer les types d'activité de valeur égale. Le Danemark a commandité une étude approfondie sur la ségrégation des sexes dans le monde du travail et les écarts de rémunération, notamment sur le « glissement » ségrégationniste (qui fait que des femmes et des hommes ayant les mêmes qualifications et les mêmes diplômes se voient affectés à des postes différents avec des salaires différents). Le Danemark a également créé un site Web et fait rapport sur les pratiques exemplaires en donnant des conseils pratiques sur les mesures à prendre pour supprimer les écarts de salaire entre femmes et hommes[7].

C. Prise de décisions

21. Des statistiques mondiales récentes montrent que les femmes continuent d'occuper de plus en plus de postes de direction mais que les progrès sont lents et inégaux. L'absence de données comparables continue à poser problème. Dans les

pays pour lesquels des données sont disponibles, la situation a peu changé ou est restée inchangée, et dans certains pays, les pourcentages ont même reculé. Les femmes accèdent difficilement à des postes de responsabilité, dans les métiers masculins comme dans les métiers féminins, où malgré l'augmentation du nombre des femmes cadres, on enregistre encore un nombre disproportionné d'hommes parmi les cadres supérieurs[8].

22. Les données montrent qu'en général, les pays d'Amérique du Nord, d'Amérique du Sud et d'Europe orientale comptent plus de femmes cadres que ceux de l'Asie de l'Est, du Sud et du Moyen-Orient. Pendant la période 2000-2002, la proportion de femmes cadres s'est échelonnée de 20 à 40 % dans 48 des 63 pays pour lesquels des données sont disponibles.

23. Un nombre relativement faible de pays ont indiqué avoir pris des mesures pour vaincre les discriminations et renforcer la participation des femmes à la prise de décisions économiques. Parmi eux, on peut citer l'Uruguay qui a révoqué les dispositions empêchant les femmes policières d'occuper des postes de direction. La Finlande et la Norvège ont mis en place un quota de participation des femmes aux conseils de direction des entreprises publiques et parapubliques, qui s'élève à 40 %; en Norvège, quelque 600 entreprises sont ainsi concernées. Une initiative semblable a été menée au Danemark, en Estonie, en Grèce et en Suède dans le cadre d'un projet intitulé « Femmes en tête » qui vise à assurer une minimum de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées.

24. Au sein du système des Nations Unies, l'UNESCO a collaboré avec des chercheurs universitaires, des représentants de la Confédération internationale des syndicats libres, l'Organisation internationale du Travail et des syndicalistes femmes à la mise en place d'un réseau de recherche et de sensibilisation destiné à favoriser la participation des femmes à la prise de décisions syndicales.

D. Harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales

25. Certains employeurs prennent conscience que les politiques qui permettent aux salariées, hommes et femmes, de concilier plus facilement leur vie familiale et leur vie professionnelle présentent l'avantage supplémentaire d'améliorer la productivité générale. Des codes de conduite volontaires assortis de dispositifs de suivi et de vérification ont été instaurés par certains patrons pour garantir les droits des travailleurs à cet égard. Ces codes ont pour avantage d'élargir et de renforcer l'application de normes du travail par-delà les frontières, dans toutes les juridictions nationales et dans toutes les sociétés internationales. Leur valeur a cependant parfois été mise en doute et on a insisté sur la nécessité de trouver les moyens de responsabiliser les entreprises privées en ce qui concerne le respect des droits et normes convenus au niveau mondial tels qu'énoncés dans les conventions et déclarations de l'OIT et de l'ONU[7].

26. Les États Membres ont pris diverses mesures pour aider tant les femmes que les hommes à concilier vie familiale et vie professionnelle : congés parentaux et allocations; aide aux parents qui reprennent une activité professionnelle; adoption d'une culture d'entreprise adaptée à la vie de famille et travail et aménagement des horaires; aide aux parents pour la garde des enfants et les soins aux personnes à charge; régimes de retraite et fiscalité favorables à la famille. Certains pays ont

mené des recherches sur les stratégies propres à faciliter un équilibre travail-vie familiale et dispensé les formations correspondantes. Ainsi, la Finlande a réalisé un projet intitulé « Espace pour les enfants, espace pour la famille », qui vise à changer les attitudes en milieu professionnel face aux enfants et à la famille.

27. Le travail à temps partiel, la flexibilité des horaires et la concentration des heures de travail, de plus en plus courants dans plusieurs pays, peuvent faciliter l'insertion professionnelle des femmes. La multiplication des TIC a conduit à de nouvelles formes d'emploi, qui permettent aux femmes de travailler depuis chez elles. Par exemple, le Centre médical universitaire d'Utrecht (Pays-Bas) a assoupli ses horaires en créant deux équipes supplémentaires pour le bloc opératoire, ce qui permet aux parents de faire coïncider leurs heures de travail avec les heures de classe des enfants.

28. Certains pays ont encouragé les entreprises publiques et privées à autoriser l'aménagement des horaires. Le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord a signalé une nette amélioration de la situation après l'adoption d'une loi qui accorde aux parents le droit de demander un assouplissement de leurs heures de travail et oblige les employeurs à considérer ces demandes avec toute l'attention voulue.

29. Plusieurs pays ont indiqué avoir pris des mesures pour éliminer les discriminations à l'encontre des femmes enceintes et des mères qui allaitent. Le Suriname permet désormais aux femmes enceintes de demander réparation si elles sont congédiées. L'Algérie, le Qatar, la Slovénie et la Tunisie ont indiqué que les mères pouvaient interrompre leur travail pour allaiter leur enfant. Le Brésil a déclaré qu'il faisait obligation aux entreprises comptant plus de 30 salariées de créer un espace réservé à l'allaitement. Le BIT a établi un rapport concernant l'impact de la protection maternelle et de la politique familiale sur les relations hommes-femmes sur le marché de l'emploi ainsi que sur les choix professionnels et la structure de l'emploi et il a publié un guide intitulé « Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience » (Concilier vie professionnelle et vie familiale : des idées pratiques venues du monde entier)[9].

30. Dans de nombreux pays, les allocations parentales, conçues à l'origine pour venir en aide aux mères avant et après l'accouchement, ont pris la forme de congés avec solde dont les deux parents peuvent se prévaloir. Les formules de congés avec et sans solde de plus ou moins longue durée sont multiples. En République démocratique populaire de Corée, par exemple, les femmes ont droit à un congé de 60 jours avant l'accouchement et de 90 jours après, quelle que soit leur ancienneté. Les allocations postnatales correspondent à 100 % du salaire mensuel de base. En Suède, dans le cadre d'un congé parental de 480 jours avec solde, les parents peuvent travailler une heure de moins par jour jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans.

31. Faire participer les hommes à la garde des jeunes enfants contribue à ouvrir l'emploi rémunéré à la femme, dans des conditions d'égalité. De plus en plus conscients de l'importance du rôle du père, plusieurs pays lui donnent des occasions plus nombreuses de partager cette garde. Le Salvador a ainsi organisé des conférences et des séminaires pour inciter les pères à prendre leurs responsabilités.

32. Plusieurs pays s'efforcent de rendre la garde d'enfants plus abordable. La Jordanie et la Malaisie requièrent des employeurs qu'ils proposent une garderie sur

le lieu de travail. Les Pays-Bas offrent des incitations fiscales aux employeurs qui prennent en charge une partie des frais de garde. Le Ministère luxembourgeois de la famille et de l'intégration finance la garde des enfants après les classes. Et le Gouvernement bangladais a publié une directive faisant obligation aux entreprises comptant plus de dix salariées de prévoir une garderie près du lieu de travail.

33. Certains pays donnent aux salariés la possibilité de s'occuper à domicile de personnes à charge. À Malte, par exemple, les travailleurs peuvent prendre une année de congé sans solde pour s'occuper d'un parent à charge ou d'un enfant ou conjoint handicapé. À Cuba, des programmes sociaux permettent à toutes les mères exerçant une activité professionnelle de s'occuper d'un enfant handicapé exigeant des soins constants, avec leur plein salaire et des garanties d'emploi.

E. Pensions et fiscalité

34. Les pensions de retraite des femmes, quand elles sont admises à en recevoir, sont souvent modestes, ce qui compromet leur indépendance financière. De nombreuses femmes qui ont exercé une activité mal rémunérée ou qui ont travaillé à temps partiel touchent une retraite moins élevée, tout comme celles qui ont interrompu leur carrière pour élever leurs enfants. Plusieurs pays se sont efforcés de mettre en place des systèmes de retraite respectueux de l'égalité des sexes. Deux grandes méthodes ont été signalées. La première – employée en Autriche, au Canada, au Luxembourg et en Suisse, consiste à combler en totalité ou en partie, l'écart qui existe dans les niveaux de cotisation du fait de l'interruption du parcours professionnel pour soins à enfant. La seconde, retenue aux États- Unis d'Amérique, en Irlande, en Jordanie, en Pologne et en Slovénie, consiste à autoriser la femme à verser des cotisations « de rattrapage » de façon à réunir les conditions nécessaires pour toucher une retraite.

35. Quelques pays – Chypre, Jordanie, Malaisie, Turquie – ont pris des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des sexes en matière d'impôt sur le revenu. La Malaisie et la Turquie autorisent ainsi les femmes mariées à déclarer leurs revenus indépendamment de ceux de leur époux. Le Japon a créé une ligne de crédit assortie de privilèges fiscaux et d'une exemption des droits de garantie pour les femmes chefs d'entreprise.

36. Au sein du système des Nations Unies, la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) a mené à bien un projet novateur sur la réforme des systèmes de retraite et son incidence sur l'égalité des sexes. En 2004, le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) a collaboré avec Homenet India au lancement d'un dispositif de sécurité sociale pour les travailleurs du secteur non structuré âgés de plus de 60 ans dont les revenus n'excèdent pas un certain seuil; ce dispositif sera piloté dans 50 districts.

III. Élargir l'accès aux technologies de l'information et des communications

37. Les technologies de l'information et des communications ont contribué à ouvrir le marché de l'emploi et des débouchés économiques aux femmes dans de nombreux pays. De nouvelles formes d'emploi sont apparues. Dans certains pays

d'Asie, les femmes ont tiré des revenus relativement élevés de l'externalisation de certains processus, par exemple la transcription médicale et juridique, les services logiciels et le traitement comptable quotidien des opérations de petites entreprises ayant leur siège dans d'autres pays. La flexibilité du télétravail a par ailleurs ouvert de nouvelles possibilités aux femmes en leur permettant de travailler à domicile. Cette nouvelle organisation du travail présente toutefois des inconvénients car le télétravail s'ajoute aux tâches ménagères. Les télétravailleuses sont moins bien rémunérées que les salariés du secteur structuré et leurs contrats de travail, quand elles en ont un, est précaire. Il arrive bien souvent qu'elles doivent engager des dépenses importantes pour obtenir un travail, par exemple s'équiper en informatique, payer l'électricité et la connexion à l'Internet. Dans son Rapport sur l'emploi dans le monde de 2001, le Bureau international du Travail (BIT) met en garde contre le risque de creusement des inégalités existantes, notamment entre les sexes avec la généralisation du télétravail à l'ère de l'information si les mesures voulues ne sont pas prises[10].

38. Le rapport du BIT fait observer que la ségrégation des sexes se reproduit dans l'économie de l'information, les femmes étant plus présentes dans les emplois exigeant moins de qualifications comme le traitement de texte et la saisie de données et les hommes dans les postes de cadre supérieur et les postes administratifs ainsi que dans la conception de réseaux, de systèmes d'exploitation et de logiciels. De nouvelles inégalités apparaissent donc entre les femmes qui ont des compétences informatiques et celles qui n'en ont pas[10].

39. Les femmes sont sous-représentées dans les institutions et ministères qui réglementent les TIC et définissent les politiques y relatives. Les hommes occupent encore la plupart des postes de direction et de décision dans les télécommunications, qu'il s'agisse de sociétés ou d'organismes chargés de les réglementer ou d'élaborer les politiques en la matière[11]. Les stéréotypes concernant les rôles masculins et féminins continuent de faire obstacle à la pleine participation des femmes.

40. Plusieurs pays ont compris que faciliter l'accès des femmes aux TIC était un bon moyen de favoriser leur insertion dans la vie économique. Les Pays-Bas ont ainsi indiqué avoir marqué des progrès considérables en ce qui concerne l'accès des femmes à l'Internet : en 1995, 80 % des internautes étaient des hommes alors qu'en 2004, les femmes ont été aussi nombreuses que les hommes à se servir de l'Internet. La Commission tongane des télécommunications, par exemple, a favorisé l'ouverture des TIC aux femmes, notamment en les formant à des positions clefs. L'Égypte a lancé un programme de formation Microsoft à l'intention des superutilisateurs, en ciblant tout particulièrement les jeunes diplômées. En République de Corée, la loi de 2001 destinée à combler le fossé numérique, qui cible notamment les femmes, prévoit un accès gratuit ou peu coûteux aux réseaux et matériels informatiques. L'Association samoane des femmes diplômées a accueilli en 2005 la Conférence du Réseau des femmes diplômées du Pacifique, qui avait pour thème l'élargissement de l'accès des femmes aux TIC.

41. Des États Membres ont souligné qu'il importait de renforcer les capacités des femmes à utiliser efficacement les nouvelles technologies. L'Université des technologies de l'information de Tachkent en Ouzbékistan a ouvert un centre à leur intention. Au Brunéi Darussalam, les secteurs public et privé ont mené des actions de formation aux TIC à l'intention des femmes. Au Bangladesh, le Ministère des sciences et des technologies de l'information et des communications a subventionné

des stages de formation destinés aux femmes pour les initier à l'informatique et à ses applications. L'Égypte a encouragé les femmes à passer le Permis de conduire informatique international et appuyé les femmes chefs d'entreprise dans le cadre de projets relatifs au commerce électronique et aux ventes en ligne. Une initiative de trois ans en faveur des femmes vivant dans les zones rurales et peu développées de Lituanie a permis, entre autres, la création d'un portail Web, comportant une bibliothèque numérique; la constitution d'une base de données sur les groupes féminins et de fichiers d'adresses, la fourniture de matériel informatique à des associations féminines et la mise au point de formations et d'un guide des TIC. Le Gouvernement malaisien a créé un site Web pour aider les femmes à commercialiser leurs biens et services, en particulier leurs produits artisanaux.

42. Des entités des Nations Unies ont apporté une aide aux États dans le domaine des TIC, en organisant des stages de formation pour renforcer les compétences informatiques et en mettant au point des méthodologies et outils. Ainsi, l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient a mis sur pied 65 centres de programmes pour les femmes pour les former, notamment, à l'informatique. L'UNESCO a fait appel aux TIC pour promouvoir l'émancipation économique des femmes. La Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) a formé des femmes à la conception de réseaux électroniques. Elle a aussi réalisé à l'intention des femmes un projet multinational sur le commerce en ligne durable pour leur permettre de conquérir sur le long terme le marché étroit des produits « écolos » ou « bios ». La Division de la promotion de la femme a renforcé les capacités des organismes nationaux en Afrique de façon qu'ils puissent tirer pleinement parti des nouvelles technologies de l'information et des communications pour renforcer le tissage de relations, la mise en commun des informations et la gestion des savoirs et soient à même de participer plus efficacement aux processus nationaux d'élaboration des politiques et plans en faveur de l'égalité des sexes.

IV. Aider les femmes des zones rurales à trouver de nouvelles activités rémunératrices

43. L'agriculture reste le secteur d'activité économique prédominant pour les femmes en Afrique subsaharienne et en Asie[12]. Les femmes des zones rurales produisent plus de 50 % des denrées alimentaires cultivées dans le monde[13]. En Afrique subsaharienne, elles constituent entre 60 % et 80 % de la main-d'œuvre qui produit les aliments destinés à la consommation des ménages et à la vente.

44. Les femmes diversifient leurs activités pour assurer leur subsistance, en travaillant dans des exploitations agricoles mais aussi en se lançant dans des activités non agricoles. Leurs droits fonciers n'étant pas garantis, les agricultrices n'ont que peu, voire pas du tout, accès au crédit et à d'autres infrastructures et services agricoles. L'accès à la terre et le droit de propriété améliorent la sécurité alimentaire des femmes, leur donnent plus de poids au sein du ménage et renforcent leur condition sociale. Dans beaucoup de pays, les coutumes et pratiques traditionnelles autorisent les femmes à posséder de la terre et à pratiquer l'agriculture, l'élevage et la production forestière pour leur compte. Toutefois, lorsque la terre devient un actif négociable, il arrive que leur famille ou d'autres

membres de leur communauté ne fassent aucun cas de leurs droits d'accès à la terre, en particulier lorsqu'elles sont veuves ou divorcées[14].

45. Les producteurs démunis de ressources, en particulier les femmes, ne reçoivent qu'une petite part du crédit agricole officiel, et ce même dans les pays où ils assurent une part importante de la production. La terre étant le principal bien utilisé comme garantie, les femmes ont un accès limité au crédit[4]. La suppression des subventions publiques au crédit rural, conséquence de la libéralisation et de la privatisation croissantes du secteur financier, peut aggraver le problème[15].

46. On s'intéresse beaucoup depuis 10 ans aux opérations de microcrédit destinées aux femmes. Les résultats ont été toutefois mitigés en Asie du Sud, l'une des régions qui s'emploient le plus activement à promouvoir le microcrédit aux femmes. Selon certaines études, les femmes qui ont accès au crédit et contrôlent les revenus et l'actif ont vu leur position se raffermir au sein du ménage. Une évaluation des programmes de crédit au Bangladesh a montré toutefois que les hommes contrôlaient souvent les prêts obtenus par les femmes et que ces prêts étaient utilisés à d'autres fins que celles pour lesquelles ils avaient été contractés[16]. Pour être efficaces, les opérations de microfinance doivent être accompagnées de l'égalité d'accès au marché, à la formation, aux services et aux nouvelles technologies.

47. L'essor de l'agro-industrie et l'industrialisation rurale a ouvert aux femmes de nouvelles activités rémunératrices. L'emploi salarié leur permet d'échapper à l'isolation relative dans laquelle la vie au foyer et la communauté les confinent et de prendre conscience de leur propre valeur[17]. Une enquête effectuée dans deux communes en Chine a montré que les femmes étaient d'autant plus associées à la prise de décisions que leurs revenus augmentaient[18].

48. Plusieurs pays se sont préoccupés des besoins et des problèmes particuliers des femmes rurales. La Colombie a élaboré un plan d'action visant à aplanir les obstacles politiques, socioéconomiques et culturels auxquels elles se heurtent. En 2005, le Japon a adopté le Plan de base pour l'alimentation, l'agriculture et les zones rurales afin de venir en aide aux exploitantes agricoles. Le Bangladesh a lancé le projet ABASHAN (atténuation de la pauvreté et réadaptation des personnes sans ressources) pour aider les familles pauvres sans terre à retrouver leur place dans la société grâce à une activité indépendante et améliorer la situation des femmes sur le plan économique. Monaco appuie une coopérative de femmes rurales au Maroc pour la production et la commercialisation de produits oléagineux locaux.

49. Plusieurs pays en développement d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine et des Caraïbes ont favorisé l'accès égal des hommes et des femmes à la terre et à la propriété. Certains pays ont passé des lois garantissant l'égalité des droits des femmes, en disposant par exemple que le nom des deux conjoints doit figurer sur les titres fonciers, qu'ils soient légalement mariés ou pas. L'Union nationale des femmes érythréennes a formé 50 juristes de diverses régions du pays à l'action en faveur des droits des femmes à la propriété foncière. Le plan d'action pour l'égalité des sexes et l'équité du Cap-Vert (2005-2009) a prévu une étude approfondie sur les raisons de l'inégalité d'accès des femmes et des hommes aux ressources économiques. Par sa loi sur les concessions foncières dans les zones rurales, la Chine protège les droits des femmes qui louent des terres, en cas de mariage ou de divorce. Au Honduras, la loi révisée relative au secteur agricole, qui favorise la prise en compte systématique des problèmes liés à la condition féminine, vise à renforcer l'accès des femmes à la terre.

50. Les organismes des Nations Unies ont pris des mesures pour améliorer la situation économique des femmes rurales. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a lancé un projet pour aider les Cambodgiennes à améliorer la sécurité alimentaire du ménage et à augmenter les revenus de la famille. Le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) a accordé de petits prêts à des organisations non gouvernementales qui défendent les droits patrimoniaux et successoraux des femmes aux niveaux national et local. Le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) a soutenu le Kirghizistan qui, pour promouvoir les droits des femmes à la propriété foncière, a amendé sa loi sur la gestion foncière. ONU-Habitat a mené une étude sur le droit foncier islamique pour trouver de nouvelles façons d'assurer les droits successoraux et patrimoniaux des femmes.

51. Plusieurs pays ont aidé des entreprises créées par des femmes dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie alimentaire, de la pêche, du petit commerce, de l'artisanat et des services. L'Agricultural Bank of Namibia a ainsi accordé des prêts à faible taux d'intérêt à des cultivatrices. En Estonie, le Ministère des affaires sociales a mis en place des programmes visant à accroître le nombre de femmes chefs d'entreprise, en particulier dans les zones rurales. Le Gouvernement colombien a lancé, à l'intention des femmes chefs de famille, un programme d'aide aux microentreprises, en collaboration avec les autorités locales, les universités, les banques et les organisations non gouvernementales.

52. Plusieurs organismes des Nations Unies ont favorisé l'accès des femmes des zones rurales au microcrédit. Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a financé un programme de microcrédit pour la conservation de la diversité biologique des régions montagneuses de Chine.

53. Les organismes des Nations Unies ont également aidé les gouvernements à renforcer les capacités des femmes rurales chefs d'entreprise. Au Malawi, les Volontaires des Nations Unies ont aidé 225 femmes à perfectionner leurs compétences commerciales et à utiliser les bonnes techniques de traitement et de préservation des aliments et des denrées de rapport. L'Organisation internationale du Travail et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) ont organisé des stages de formation commerciale pour élargir les choix offerts aux femmes en matière d'activités productrices et rémunératrices dans le cadre de la lutte menée par la Bolivie contre le trafic de drogues. Le Programme alimentaire mondial (PAM) a organisé, dans le cadre d'une initiative « vivres contre formation », des cours d'alphabétisation fonctionnelle et d'initiation au calcul, ainsi qu'une formation visant à préparer les femmes à occuper des postes de responsabilité et à exercer des activités rémunératrices.

54. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) a élaboré un programme d'aide aux femmes chefs d'entreprise dans le secteur de l'agro-industrie, notamment de l'industrie alimentaire et des industries du cuir et du textile, en Amérique centrale, en Afrique et en Asie. L'expérience tirée des programmes financés par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture dans les campagnes du Burkina Faso et du Nigéria a montré que les campagnes d'alphabétisation renforcent la capacité des femmes à la fois de gérer les activités de microcrédit et de participer à la prise de décisions.

V. Améliorer l'emploi des femmes migrantes

55. Selon l'*Étude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement* de 2004, on compte de plus en plus de femmes parmi les migrants de toutes catégories[19]. En 2000, 49 % des migrants internationaux étaient des femmes et des jeunes filles, contre 46,6 % en 1960[20].

56. De plus en plus de femmes migrent de leur propre initiative pour chercher du travail. Le manque d'accès aux ressources, en particulier à des terres productives, est l'un des facteurs qui les poussent à quitter les zones rurales, attirées par les possibilités qu'offre le marché du travail des lieux de destination visés. Les déplacements se produisent notamment de zone rurale à zone rurale (femmes jeunes allant rejoindre la main-d'œuvre de l'agro-industrie); de zone rurale à zone urbaine (jeunes filles et femmes adultes migrant vers les villes pour s'enrôler dans le secteur des services et le secteur manufacturier, y compris les zones franches industrielles pour l'exportation); ou de pays à pays (femmes migrant à l'étranger à la recherche d'un emploi)[21].

57. L'incidence de la migration sur la division du travail et sur les relations entre hommes et femmes varie considérablement selon le sexe du migrant. Si la migration de l'homme signifie pour la femme un surcroît de travail et une diminution de son temps libre, elle conduit aussi à son autonomisation, car elle acquiert de nouvelles compétences et capacités en prenant la direction du ménage et en allant travailler hors du foyer.

58. Les fonds envoyés depuis l'étranger pour compléter les revenus de la famille constituent un autre aspect positif des migrations. L'incidence de ces envois sur le confort de la famille dépend de la personne qui contrôle les fonds et de la façon dont ils sont dépensés. Il semblerait que les migrantes envoient une plus grande partie de leurs revenus à leur famille que les hommes, même si en général elles gagnent moins qu'eux et ont moins d'argent à envoyer. Il arrive aussi qu'elles envoient ces fonds au détriment de leurs propres conditions de vie, de leur santé, de leur nutrition et de leur éducation[19].

59. La migration volontaire des femmes à la recherche de nouveaux emplois peut également contribuer à leur autonomisation en leur permettant d'acquérir compétences et expérience. Il y a toutefois de plus en plus de migrantes sans papiers, notamment à cause de la traite des femmes et des jeunes filles à des fins d'exploitation, par exemple la prostitution ou le travail forcé. Les femmes qui passent clandestinement les frontières avec l'aide de trafiquants peuvent être induites à croire qu'elles auront un emploi légitime, mais se retrouvent prises au piège dans des travaux domestiques, des ateliers où règnent des conditions de travail déplorables ou dans d'autres types d'exploitation qui constituent une forme contemporaine de l'esclavage[19].

60. Plusieurs catégories distinctes de femmes migrent à la recherche d'un travail : elles se différencient par leurs aptitudes, la durée de leur séjour dans le pays hôte et leur statut légal. Les migrantes les moins qualifiées font la cueillette de fruits et de légumes, confectionnent des vêtements ou fabriquent d'autres articles, conditionnent des produits alimentaires, travaillent comme aides-soignantes dans des maisons de retraite ou des hôpitaux et nettoient des restaurants ou des hôtels. Du fait de la faible valeur accordée à la plupart de ces travaux et de l'absence de protection sociale dans les emplois non déclarés, nombre d'entre elles courent le risque d'être exploitées.

L'évolution récente montre que, même lorsqu'elles gagnent davantage qu'en restant dans leur pays, elles risquent de se retrouver confinées dans des emplois mal rémunérés[19].

61. À l'autre bout de l'échelle professionnelle, certaines migrantes se livrent à des activités tout aussi diverses, qui exigent des connaissances spécialisées. Elles dirigent des sociétés multinationales, enseignent à l'université, participent aux activités de recherche-développement industrielles et universitaires, conçoivent, assemblent et programment des ordinateurs[22]. Nombre de femmes instruites venues de pays en développement occupent toutefois des emplois non qualifiés ou peu qualifiés, et perdent peut à peu leurs compétences.

62. Une analyse des données relatives aux permis de travail effectuée au Royaume-Uni en 2000 a montré que les secteurs fortement féminisés comptaient parmi les plus dynamiques en ce qui concernait l'emploi des migrants. Nombre de migrantes travaillent dans le secteur de la santé, notamment comme infirmières ou kinésithérapeutes[23]. Ces emplois obéissent à des schémas sexistes bien connus et sont en général moins bien rémunérés que les emplois d'hommes.

63. Les États Membres n'on fourni que peu d'indications sur les mesures qu'ils avaient prises pour élargir l'accès à l'emploi des travailleuses migrantes et améliorer leur situation. Le Ministère de la santé, des affaires sociales et de la famille d'Andorre a lancé, en collaboration avec l'Association andorrane des femmes migrantes et la Chambre de commerce, d'industrie et de services, un projet visant à faciliter l'accès des migrantes à l'emploi. La République de Corée a adopté en juillet 2004 une loi sur l'emploi et l'administration des travailleurs migrants, qui accorde aux migrantes étrangères un congé de maternité de 90 jours, entièrement couvert par l'assurance sociale et l'assurance chômage, pour les employées des entreprises visées par la loi sur l'assurance emploi. Certains pays comme l'Autriche, le Canada, la Suède et la Thaïlande ont cherché à réduire le grand nombre d'analphabètes chez les migrantes en menant des campagnes d'alphabétisation. Le Kazakhstan a amendé sa législation du travail et entrepris des activités de renforcement de capacités pour permettre aux migrantes de trouver du travail, d'améliorer leur situation sociale et de bénéficier d'une protection sociale.

64. Plusieurs organismes des Nations Unies se sont employés à promouvoir l'égalité des droits des travailleuses migrantes. Ainsi, le Bureau international du Travail a publié en 2003 un document d'information intitulé *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers* et a aidé, par ses services de conseil, le Costa Rica, le Honduras et le Nicaragua à prendre en main les problèmes des femmes migrantes; UNIFEM a établi des contrats de base types pour les migrantes aussi bien dans les pays de destination, notamment la Jordanie, que dans les pays d'origine, notamment l'Indonésie, le Népal, les Philippines et Sri Lanka. Le Fonds a également aidé le Ministère népalais du travail et des transports à rédiger le nouvel amendement à la loi sur l'emploi à l'étranger.

65. L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW) a mené des recherches sur les différences hommes-femmes au niveau des envois de fonds en vue de déterminer la contribution des migrantes à l'économie des pays d'origine et de destination. La Division de la promotion de la femme a rédigé l'*Étude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement de 2004*[19], qui mettait l'accent sur l'égalité des sexes dans les migrations internationales, et l'a largement diffusée auprès des pays de toutes les régions.

66. D'après les données communiquées par le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), 49 % des 9,7 millions de réfugiés enregistrés à la fin de 2003 étaient des femmes et des jeunes filles. Le HCR et l'OIT ont évalué les programmes de microfinance et de formation et de perfectionnement professionnels ainsi que le développement économique local selon des critères de sexe en vue de procurer des moyens de subsistance durables aux réfugiés et aux rapatriés au Bénin, au Burundi, en Érythrée, au Kenya, au Libéria, en Ouganda, en Serbie-et-Monténégro, en Somalie, au Soudan, au Togo et dans le nord du Caucase.

VI. Statistiques et données

67. Conscients de l'importance des statistiques et informations sexospécifiques, certains pays se sont employés à recueillir, à diffuser et à exploiter des données et indicateurs ventilés par sexe pour pouvoir prendre des décisions éclairées en ce qui concerne la promotion économique de la femme. En Inde, l'enquête nationale par sondage sur l'emploi et le chômage, effectuée en 1999 et 2000, a permis de recueillir de nouvelles données sur le nombre et les caractéristiques des travailleurs à domicile. Des recensements effectués en Allemagne et au Népal ont produit des informations sexospécifiques concernant respectivement les créations d'entreprise et la propriété des ressources. L'Afrique du Sud a élaboré un ensemble d'indicateurs à court et à long termes concernant le travail des femmes et leur contribution à l'économie nationale. Le Portugal a rassemblé des données sur l'utilisation de l'informatique par les femmes et les hommes de 16 à 74 ans. L'Argentine a organisé des stages de formation sur les méthodes permettant d'évaluer les budgets-temps des femmes et des hommes, qui s'adressaient surtout aux spécialistes des questions liées à la condition de la femme et aux statisticiens. La République arabe syrienne a actualisé les indicateurs et les statistiques utilisés pour mesurer les progrès faits en matière d'égalité des sexes dans les secteurs structuré et non structuré.

68. Les analyses de budgets-temps effectuées dans plusieurs pays ont fait ressortir le temps que consacrent femmes et hommes à un travail rémunéré et à des tâches non rémunérées. Le Bénin a mené une analyse de ce type dans le cadre de l'établissement de son rapport sur le développement humain durable. L'étude sur le travail au foyer non rémunéré menée au Mexique en 2002 a révélé que le travail non rémunéré des femmes constituait jusqu'à 21,6 % du produit national brut, dépassant la contribution d'autres secteurs de l'économie.

69. Certains pays, dont l'Autriche, le Mexique et l'Espagne, ont indiqué avoir mené des études sur la discrimination sexiste sur le marché du travail. L'Autriche a préparé un manuel à partir d'une analyse, de 39 conventions collectives de l'industrie métallurgique et textile sous l'angle de la sexospécificité. Pour rassembler des données, l'Argentine a effectué des enquêtes périodiques sur la part que représentait le travail non rémunéré des femmes dans l'économie. L'Espagne a mené une étude sur les femmes dans l'économie clandestine, en mettant l'accent sur les employées de maison.

VII. Conclusions et recommandations

70. **La plupart des pays ont progressé dans la promotion des droits économiques et de l'autonomie de la femme. Une grande diversité de lois, de politiques et de programmes soucieux de l'égalité des sexes ont favorisé sa participation aussi bien à l'emploi rémunéré qu'au travail non rémunéré. Dans bien des pays, l'État vient en aide aux femmes chefs d'entreprise, notamment en leur ouvrant l'accès au crédit, à la formation et aux marchés. Sachant que les hommes peuvent contribuer pour beaucoup au renforcement du rôle des femmes dans l'économie, les pays les incitent de plus en plus à assumer leur part des tâches familiales non rémunérées**.

71. **Les progrès ont été toutefois lents et inégaux. Il est indispensable de se pencher sur les problèmes liés à la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel et le secteur non structuré. Une plus grande attention doit être accordée aux inégalités de la participation des hommes et des femmes à la prise de décisions économiques, y compris la persistance des stéréotypes sexistes, qui empêchent ces dernières d'occuper des postes à responsabilité dans les secteurs public et privé**.

72. **Il faut exploiter davantage toutes les possibilités qu'offrent les technologies de l'information et des communications aux fins de la promotion économique des femmes. Pour comprendre la situation des femmes rurales et des migrantes en matière d'emploi et les perspectives qui s'offrent à elles dans ce domaine, il convient d'approfondir les recherches et de renforcer la collecte de données**.

73. **La Commission de la condition de la femme souhaitera peut-être encourager les gouvernements, avec l'appui des organismes des Nations Unies, de la société civile et d'autres parties prenantes à prendre les mesures suivantes** :

- **Éliminer la ségrégation professionnelle et les écarts de salaire entre hommes et femmes, notamment en élargissant les perspectives de carrière pour les femmes et les jeunes filles qui travaillent dans les secteurs non traditionnels par le biais de l'enseignement technique et de la formation professionnelle;**
- **Offrir des formations aux femmes afin qu'elles puissent répondre aux exigences de l'économie du savoir, notamment par les technologies de l'information et des communications;**
- **Élaborer des stratégies propres à promouvoir la mobilité ascendante des femmes sur le marché du travail et accroître leur présence à des postes de responsabilité ou renforcer les stratégies existantes;**
- **Encourager et aider les employeurs à offrir aux femmes mais aussi aux hommes la possibilité de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, notamment en réaménageant le congé parental, en sensibilisant les hommes à la responsabilité qui leur incombe d'assumer leur part des tâches familiales et en facilitant la garde des enfants;**
- **Mobiliser des ressources pour accroître l'accès des femmes aux plans d'épargne et de crédit existants et, au besoin, à des programmes ciblés;**

- **Élaborer et renforcer les méthodes de suivi et d'évaluation de la contribution des femmes au développement économique et de la discrimination sexiste qui entrave leur pleine participation;**
- **Recueillir régulièrement des statistiques sur l'égalité des sexes et des données ventilées par sexe dans tous les secteurs et à tous les niveaux d'emploi;**
- **Veiller à ce que la mise en œuvre, au niveau national des textes issus du Sommet mondial sur la société de l'information de Tunis tienne pleinement compte de la problématique hommes-femmes et prête une attention particulière aux obstacles rencontrés par les femmes rurales;**
- **Promouvoir et protéger l'égalité des droits patrimoniaux et successoraux des femmes, en adoptant des lois, en assurant une formation et une assistance juridiques aux femmes rurales, en entreprenant des campagnes de sensibilisation et des programmes de formation auprès des hauts fonctionnaires;**
- **Soutenir l'emploi rémunéré non agricole des femmes rurales, notamment en améliorant les conditions de travail et l'accès aux ressources productives;**
- **Définir des indicateurs et des normes en ce qui concerne l'incidence des nouvelles formes de travail, comme l'externalisation ou le télétravail, sur la situation des femmes et suivre la question régulièrement;**
- **Élaborer et appliquer des politiques et programmes visant à éliminer les obstacles à la migration qui touchent plus particulièrement les femmes et améliorer la situation des travailleuses migrantes, notamment en les informant de la protection que leur offrent les droits de l'homme et en affinant les procédures régissant l'envoi des fonds**.

Notes

[1] Algérie, Argentine, Autriche, Bangladesh, Brésil, Brunéi Darussalam, Cap-Vert, Colombie, Costa Rica, Danemark, Égypte, Estonie, Fédération de Russie, Finlande, Honduras, Japon, Kazakhstan, Liban, Luxembourg, Maurice, Mexique, Monaco, Pays-Bas, Portugal, République arabe syrienne, République de Corée, République populaire démocratique de Corée, Samoa, Slovaquie, Suède, Tonga et Turquie.

[2] Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Bureau du Haut Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Département de l'information, Division de statistique et Bureau des politiques et de la planification du développement du Département des affaires économiques et sociales, FAO, Fonds des Nations Unies pour la population, Haut Commissariat aux droits de l'homme, Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme, Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, ONU-Habitat, ONUSIDA, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Organisation internationale du Travail, Organisation maritime internationale, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, Organisation mondiale de la santé, Programme alimentaire mondial, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Programme

des Nations Unies pour le développement, UNESCO, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, UNIFEM et Volontaires des Nations Unies.

[3] Pour un complément d'information sur les réponses des pays, voir <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw>.

[4] Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, *Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World* (publication des Nations Unies : numéro de vente E.05.III.Y.1).

[5] Organisation internationale du Travail, *Tendances mondiales de l'emploi des femmes 2004* (Bureau international du Travail, Genève, 2004).

[6] Organisation internationale du Travail, *Women and Men in the Informal Economy* (Bureau international du Travail, Genève, 2002).

[7] Bureau international du Travail, *Breaking through de Glass Ceiling: Women in management: Update 2004* (Genève, 2004).

[8] Bureau international du Travail, *Annuaire des statistiques du travail*, sur la proportion de femmes chez les cadres en 1996-1999 et 2000-2002 (Genève, 2003).

[9] Catherine Hein, *Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience* (Bureau international du Travail, Genève, 2005). Disponible sur le Web à <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wf-ch-05.htm>.

[10] Bureau international du Travail, *L'emploi dans le monde : vie au travail et économie de l'information* (Genève, 2001).

[11] Sonia N. Jorge, « Gender-aware guidelines for policy making and regulatory agencies », communication présentée à l'Union internationale des télécommunications, Bureau de développement des télécommunications, Équipe spéciale pour la parité entre les sexes, Genève, 27-28 septembre 2001.

[12] FAO, *Combler la lacune de données : Intégration des spécificités hommes-femmes dans les statistiques agricoles* (Rome, 1999).

[13] FAO, *Un avenir plus juste pour les femmes rurales* (Rome, 1995).

[14] FAO, *Les femmes et le droit foncier* (Rome, 2004).

[15] FAO, *Égalité des chances et sécurité alimentaire : le rôle de l'information – Stratégie d'action* (Rome, 2000).

[16] D. Hulme et P. Mosley, « Finance for the poor or poorest? Financial innovation, poverty and vulnerability » dans *Who Needs Credit? Poverty and Finance in Bangladesh*, Geoffrey D. Wood et Iffath A. Sharif, éd. (Dhaka, The University Press, Ltd., 1996).

[17] P. Paul-Majumder et A. Begum, « The gender imbalances in the export oriented garment industry in Bangladesh », compte rendu des travaux sur l'égalité des sexes et le développement, série Documents de travail n° 12 (Washington, Banque mondiale, 2000).

[18] Lin Zhibin, « Capacity or opportunity: women's role in decision-making in household and the community: case studies in China », document présenté à la réunion du groupe d'experts sur la situation des femmes en zones rurales dans le contexte de la mondialisation, Oulan-Bator, 4-8 juin 2001.

[19] Voir l'*Étude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement de 2004 : les femmes et la migration internationale* (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.04.IV.4).

[20] Organisation des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population, *Trends in Total Migrant Stock: 2003 Revision* (New York, 2003).

[21] A/56/268, par. 38.

[22] A. Spieldoch, *GATS and Health Care – Why Do Women Care?* Economic Literacy Series, General Agreement on Trade in Services, No. 3 (Washington, International Gender and Trade Network, 2001).

[23] Marina Durano, *Women in International Trade and Migration: Examining the Globalized Provision of Care Services* (International Trade and Gender Network, 2005).