



Conseil économique et social

Distr. générale
15 décembre 2008
Français
Original : anglais

Commission de la condition de la femme

Cinquante-troisième session

2-13 mars 2009

Point 3 a) i) de l'ordre du jour provisoire*

**Suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes
et de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée
générale intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité
entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle » :
réalisation des objectifs stratégiques et mesures à prendre
dans les domaines critiques et nouvelles mesures et initiatives :
le partage, dans des conditions d'égalité, des responsabilités
entre les femmes et les hommes, en particulier les soins dispensés
dans le contexte du VIH/sida**

Déclaration présentée par la Women's National Commission, organisation non gouvernementale dotée du statut consultatif auprès du Conseil économique et social

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

* E/CN.6/2009/1.



Déclaration*

La Women's National Commission est l'organe consultatif indépendant officiellement chargée de faire connaître au Gouvernement britannique l'avis des femmes en Angleterre, en Irlande du Nord, en Écosse et au pays de Galles. Elle compte plus de 500 organisations membres et partenaires à titre individuel, dont des groupes de femmes bénévoles et des organisations féminines communautaires, des associations professionnelles, des syndicats et des groupes religieux. En outre, elle collabore avec des organisations de femmes de l'Union européenne et des organisations internationales sises au Royaume-Uni.

La Women's National Commission estime que le partage, dans des conditions d'égalité, des responsabilités entre les femmes et les hommes, en ce qui concerne la prestation de soins permettra d'assurer une plus grande égalité des sexes en général et d'améliorer la vie non seulement des femmes, mais également des hommes et des enfants partout dans le monde. Cela permettra de mieux concilier la vie professionnelle et vie familiale et de changer les mentalités en ce qui concerne les rôles dévolus par la société aux hommes et aux femmes. En bref, le changement de mentalité est à la fois un préalable pour mieux partager les rôles s'agissant des soins dispensés et, espère-t-on, un aboutissement.

La Women's National Commission se félicite de l'accent que la Commission de la condition de la femme met, à sa cinquante-troisième session, sur le partage, dans des conditions d'égalité, des responsabilités entre les hommes et les femmes, s'agissant des soins dispensés. En dépit de la législation internationale actuelle de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui prévoit que *les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne devraient pas faire l'objet de discrimination*¹, concilier les responsabilités familiales et les obligations professionnelles est un défi continu du fait de la discrimination.

Historiquement, les rôles bien établis signifiaient que les femmes devaient élever les enfants et s'occuper d'autres membres de la famille, souvent sans être rémunérées. Cette conception pose d'énormes problèmes; d'abord et surtout, elle signifie que tout changement passe nécessairement par une évolution des mentalités. En outre, se posent des problèmes de pension de retraite et de pauvreté chez les femmes âgées, ainsi qu'en ce qui concerne le travail. Bien que beaucoup de choses aient changé en raison des services qui sont assurés de plus en plus pour aider les parents et les aidants (garde d'enfants et autres) ainsi que de la flexibilité dans la vie professionnelle (congé de maternité et de paternité, horaires souples, travail à temps partiel), les femmes demeurent désavantagées par rapport aux hommes en entrant sur le marché du travail car elles doivent s'occuper de leur famille. Les Noires ainsi que les femmes appartenant à des minorités ou à des communautés ethniques sont aux prises avec de plus grands problèmes, dans les cas où il leur faut surmonter d'autres obstacles tels que la langue et l'accès à des services tenant compte des spécificités culturelles.

La violence contre les femmes est à la fois une cause et une conséquence de l'inégalité des sexes et les femmes victimes de la violence n'ont toujours pas accès,

* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.

¹ Convention de l'Organisation internationale du Travail relative aux travailleurs ayant des responsabilités familiales : Convention n° 156.

dans des conditions égales, à la protection et au soutien, ce qui peut avoir des incidences sur leurs capacités à s'occuper de leur famille et à élever leurs enfants.

En outre, les femmes immigrées en situation irrégulière et les demandeuses d'asile sont en butte à d'autres obstacles parce qu'elles n'ont pas un accès égal aux prestations sociales et, par conséquent, à la protection, à la sécurité et au soutien.

Situation au Royaume-Uni

Garde des enfants

Le Royaume-Uni est à la traîne par rapport aux États membres de l'Union européenne en ce qui concerne les garderies d'enfants de qualité à des coûts abordables. La Women's National Commission reconnaît que, même si l'Angleterre, l'Écosse et le pays de Galles ont accompli de grands progrès, en mettant en place un système de garderies d'enfants, au niveau national, le Royaume-Uni manque d'infrastructures à des prix abordables dans ce domaine. En Angleterre, pour chaque place à la garderie, il y a 3,8 enfants âgés de moins de 8 ans². Les places de garderie sont beaucoup plus rares en Irlande du Nord : en 2006, celle-ci comptait 92,5 places dans les garderies pour 1 000 enfants âgés de 0 à 4 ans, contre 195,5 places en Angleterre. Le coût d'une place à plein temps à la crèche est en général de 152 livres par semaine en Angleterre, soit plus de 7 900 livres par an, en hausse de 6 % en un an.

Prise en charge des personnes âgées

À mesure que la population vieillit, le nombre de personnes s'occupant d'elle augmentera, passant de 6 millions actuellement à 9 millions au cours des 30 prochaines années³. Il faut tenir compte du fait que les disparités entre les sexes au sein de la population âgée sont importantes. Au Royaume-Uni, les femmes représentent 59 % de la tranche d'âge des 75 à 84 ans, plus des trois quarts (76,5 %) des plus de 90 ans, 73 % de l'ensemble des personnes de plus de 65 ans, 81 % des personnes âgées de plus de 85 ans qui vivent seules et près des trois quarts (74 %) de toutes les personnes âgées de 85 ans et plus en Angleterre souffrant d'une maladie chronique⁴. En Grande-Bretagne, presque 9 aides à domicile sur 10 (88 %) sont des femmes.

Congés de maternité et de paternité

En Grande-Bretagne, les modalités de congé parental sont empreintes d'inégalité : les mères ont droit à un congé de maternité payé et non payé d'un an, alors que les pères n'ont droit qu'à deux semaines de congé de paternité payé. Bien que cette situation constitue un progrès, les pères choisissent quand ils le peuvent de prendre un congé annuel payé intégralement, mais étant donné que les hommes sont toujours mieux payés que les femmes, cela n'est guère logique. Les employeurs n'ont pas vraiment accepté l'idée d'accorder aux hommes un congé pour s'occuper de leur famille, et bien que la Women's National Commission accueille favorablement les améliorations apportées aux congés de maternité avec salaire, il

² Equal Opportunities Commission, *Facts and Figures about Men and Women in Britain*, 2006.

³ Estimations de Carers UK, « Response to DTI Work and Families Consultation », 2005.

⁴ Tomassini C., 2005 The demographic characteristics of the oldest old in the United Kingdom ONS.

convient d'améliorer encore le congé payé d'adoption, ainsi que les droits à des horaires flexibles⁵. En outre, chaque parent a également droit à 13 semaines de congé parental, mais étant donné qu'il s'agit de congé non payé, 4 % seulement des pères et des mères le prennent en Grande-Bretagne⁶.

Horaires flexibles et travail à temps partiel

Actuellement, la plupart des emplois à temps partiel en Grande-Bretagne se trouvent concentrés dans un petit nombre de secteurs, et concernent des emplois mal rémunérés et peu qualifiés, par exemple dans le commerce de détail, l'entretien et la restauration. Les postes de responsabilité y sont moins nombreux – seulement 4 % de cadres ou de cadres supérieurs⁷. C'est pourquoi, le salaire horaire moyen des femmes occupant un emploi à temps partiel est inférieur de 40 % à celui d'un homme occupant un emploi à temps plein. La productivité des travailleurs est très faible parce que les employeurs n'utilisent pas pleinement le potentiel de compétences de la main-d'œuvre à temps partiel.

Que faut-il faire maintenant?

La Women's National Commission accueille favorablement les initiatives et textes législatifs gouvernementaux tendant à assurer le partage, dans des conditions d'égalité, des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes comme le Gouvernement britannique l'a souligné dans ses cinquième et sixième rapports au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Elle souhaiterait cependant que les progrès soient plus importants et, par conséquent, met l'accent sur les recommandations suivantes, dont elle a précisé certaines dans le rapport parallèle qu'elle a présenté au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes :

- Le Gouvernement britannique devrait continuer de renforcer la législation relative au travail flexible. En cette période de récession, c'est le moment pour le Gouvernement de tenir fermement ses engagements au lieu de s'y dérober. Faute de formules d'organisation flexible du travail pour les hommes et les femmes, le partage, dans des conditions d'égalité, des responsabilités familiales ne se concrétisera jamais. Les études montrent que, pour les entreprises, loin de compromettre la réalisation de leurs objectifs, des horaires flexibles donnent des résultats remarquables : taux de rotation des effectifs plus faible, diminution de l'absentéisme et accroissement de la productivité⁸;
- Le Gouvernement britannique devrait mettre fin à l'écart de rémunération et résoudre les problèmes économiques qui se posent aux familles pour concilier les obligations professionnelles et familiales;
- Le Gouvernement britannique devrait adopter les bonnes pratiques d'autres États Membres, en particulier des pays nordiques, qui ont bien compris les

⁵ WNC CEDAW Shadow Report : avril 2008, par. 180.

⁶ Equal Opportunities Commission: Response to Commission of the European Communities Green Paper *Confronting demographic change: A new solidarity between generations*, 2005.

⁷ Britain's hidden Brain drain-Final Report of the EOC investigation into flexible and part-time working. EOC 2005.

⁸ <http://carersuk.org/Employersforcarers/Thebusinesscase/Thebusinessbenefits>.

avantages découlant du congé de maternité partagé pour la société, l'entreprise et les individus;

- Les faits montrent que le partage des responsabilités au sein de la famille a des incidences positives. En particulier, ses répercussions économiques sur la société permettraient de convaincre le Gouvernement britannique et les gouvernements d'autres États Membres de s'efforcer davantage de promouvoir le partage, dans des conditions d'égalité, des responsabilités entre les hommes et les femmes au sein de la famille;
 - Des campagnes d'information et de sensibilisation devraient être organisées sur les avantages du partage des responsabilités dans des conditions d'égalité. Cela permettrait dans une certaine mesure de changer des attitudes profondément ancrées concernant les rôles dévolus aux hommes et aux femmes, en particulier, de s'attaquer à la mentalité qui prévaut au travail et qui fait que l'homme a honte de s'absenter de son travail pour s'occuper de ses enfants (« il s'occupe du bébé »; « il passe plus de temps avec sa famille ») et d'apprendre aux enfants à l'école que les hommes et les femmes pourraient partager les responsabilités familiales;
 - Il faudrait donner de bons exemples d'hommes s'occupant de leurs enfants. Les études montrent que les résultats sont meilleurs aux plans social, éducatif et psychologique quand les pères participent à ces activités. Cela remet en question les stéréotypes sexistes et détermine dans une large mesure l'attitude future des enfants lorsqu'ils seront à leur tour des parents.
-