



Conseil économique et social

Distr. générale
3 décembre 2010
Français
Original : anglais

Commission de la condition de la femme

Cinquante-cinquième session

22 février-4 mars 2011

Point 3 a) 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**

Déclaration de Engender, organisation non gouvernementale ayant le statut consultatif auprès du Conseil économique et social

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

* E/CN.6/2011/1.



Déclaration

Des emplois pour les garçons et les filles? Expérience de la ségrégation faite par les femmes et les filles dans les domaines de l'apprentissage et du travail en Écosse

ENGENDER est une organisation féminine établie en Écosse et ayant un programme féministe et antisexiste. Elle a pour objectif de mettre en lumière l'impact du sexisme sur les femmes, les hommes, les enfants, la société et notre développement social, culturel, économique et politique. À cette fin, nous mettons en exergue les causes et l'impact de l'inégalité des femmes, nous promouvons l'égalité entre les sexes dans la politique et dans la pratique et nous donnons aux femmes plus de pouvoir et d'influence. Sur le plan politique, nos priorités sont la pauvreté des femmes, la violence à leur égard et leur représentation dans les processus décisionnels.

Engender a des membres institutionnels ainsi qu'un grand nombre de membres à titre individuel et représente l'Écosse au sein du Comité conjoint du Royaume-Uni sur les femmes qui est le représentant des femmes du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord au Lobby européen des femmes.

Engender se félicite de l'accent mis par la Commission de la condition de la femme sur la participation des femmes et des filles et leurs possibilités d'accès à l'éducation, la formation, la science et la technologie, y compris sur la promotion de l'égalité d'accès des femmes au plein emploi et à des conditions de travail décentes.

Tout au long de la filière de l'éducation jusqu'au marché du travail, les jeunes Écossaises sont exclues de l'apprentissage des sciences et de la technologie. Quarante-deux pour cent des étudiants de l'enseignement supérieur dans les sciences de la technologie et de l'information et des écoles d'ingénieurs sont de sexe masculin. Ceci contribue à une ségrégation professionnelle importante dans des secteurs aussi divers que l'énergie, les technologies de l'information et l'industrie manufacturière.

Le marché écossais du travail est caractérisé par la ségrégation professionnelle, six femmes sur dix n'occupant que dix sortes d'emploi. Les femmes ont tendance à travailler dans les emplois les moins bien payés, et les organisations axées sur la condition féminine disent fréquemment que les emplois propres aux femmes sont le nettoyage, les soins, la restauration, le travail de bureau et la tenue de caisse (dans le commerce de détail). L'affluence de femmes dans ces emplois sous-évalués contribue à leur pauvreté.

Indicateurs de ségrégation

- Il y a actuellement en Écosse une différence de 12 % entre les salaires des hommes et des femmes si l'on compare la rémunération horaire du travail à plein temps des uns et des autres. En ce qui concerne le travail à mi-temps, la différence est encore plus grande puisque les femmes gagnent 32 % de moins par heure que les hommes pour un travail à temps complet. La ségrégation professionnelle est l'une des causes principales de la différence de rémunération entre les sexes. Cette différence dans les professions associées aux sciences, à l'ingénierie et à la technologie est de 13 % et donc supérieure à la différence nationale moyenne de rémunération de 12 %, et elle a augmenté

entre 2008 et 2009 tant pour les professions associées aux sciences, à l'ingénierie et à la technologie que pour les emplois qualifiés dans les secteurs de la métallurgie et de l'électricité.

- Selon le Resource Centre for Women in Science, Engineering and Technology (SRC) écossais, plus de 70 % des femmes qui ont étudié les sciences, l'ingénierie et la technologie n'ont pas de travail dans ces secteurs.
- Le Programme moderne d'apprentissage, l'un des principaux points d'accès au marché du travail pour les jeunes qui ne font pas d'études secondaires ou universitaires, est fortement ségrégué et risque lui-même de consolider encore davantage cette ségrégation. Moins de 1 % des apprentis dans les domaines de la plomberie et de la construction et moins de 3 % dans celui de l'ingénierie sont de sexe féminin. Moins de 2 % des apprentis dans le domaine des soins à l'enfant sont de sexe masculin.

Le contexte écossais

Le Gouvernement écossais, en sa qualité d'administration du Royaume-Uni investie de compétences est tenu de se conformer au Programme d'action de Beijing, à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et au Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux.

Bien que les lois sur l'emploi et les prestations sociales ne relèvent pas de la juridiction de l'Écosse en vertu de l'accord sur le transfert de pouvoirs mais restent au contraire l'apanage de Westminster, l'Écosse est responsable de la politique et de l'exécution dans les domaines de l'éducation et de la formation, des activités concernant l'aptitude au travail et de la réglementation du secteur public.

Les leviers clés du changement, par exemple le *Curriculum for Excellence* qui définit le contenu et l'exécution de l'apprentissage scolaire et les Programmes nationaux de formation qui représentent plus de 50 millions de livres sterling de dépenses publiques pour l'apprentissage professionnel, sont du ressort du Gouvernement écossais.

La *Stratégie économique* du Gouvernement, vademecum politique de l'administration, identifie les secteurs professionnels ayant une importance particulière pour l'économie écossaise. La majorité d'entre eux, y compris le secteur énergétique (qui met particulièrement l'accent sur les énergies renouvelables), les biosciences, le tourisme, l'alimentation et la boisson, fonctionnent sur la base de marchés fortement ségrégués.

Mesures prises par l'Écosse en matière de ségrégation professionnelle

Depuis Beijing, l'Écosse et le Royaume-Uni ont lancé des programmes d'activité pour faire face au problème de la ségrégation professionnelle et favoriser l'engagement des femmes dans les domaines de la science et de la technologie, notamment :

- La création du SRC, qui s'attache à aider les étudiantes en sciences, ingénierie et technologie, les femmes qui travaillent dans ces domaines ou y reviennent et les employeurs de ces secteurs;
- L'initiative « Comblar le fossé » qui collabore avec les employeurs, les décideurs, les organismes représentant les secteurs et les syndicats pour s'attaquer à toutes les causes de la différence de rémunération, notamment la ségrégation professionnelle;
- Le groupe de travail inter-direction sur la ségrégation professionnelle du Gouvernement écossais, créé suite à une enquête formelle de la Commission sur l'égalité des chances au sujet de la ségrégation professionnelle dans le Programme moderne d'apprentissage;
- La Commission du Royaume-Uni sur les femmes et le travail, créée en 2005 par le Premier Ministre, Tony Blair, pour rechercher des solutions aux causes de la différence de rémunération entre les sexes, et dont les recommandations ont été mises en œuvre par le Gouvernement écossais (à l'époque l'Exécutif écossais);
- La mise en œuvre du Gender Equality Duty (Obligation de respecter l'égalité entre les sexes) qui faisait partie de la loi sur l'égalité (2006) et qui donne aux organismes du secteur public l'obligation proactive d'éliminer la discrimination et le harcèlement et de promouvoir l'égalité dans le cadre de leurs fonctions d'employeurs et de fournisseurs de services (maintenant remplacée par une obligation unique du respect de l'égalité dans le secteur public au titre de la loi sur l'égalité (2010));
- L'identification de la ségrégation professionnelle comme une priorité pour les ministres écossais, dans le contexte des obligations spécifiques du Gouvernement écossais au titre du Gender Equality Duty;
- Des initiatives concernant les possibilités d'emploi, comme Women@Work et Women Onto Work, qui intègrent dans leurs activités une approche fondée sur l'offre pour lutter contre la ségrégation professionnelle;
- Le Scottish Women's Budget Group, qui fait campagne pour une analyse sensible à l'égalité des sexes du Budget écossais, a inlassablement contesté l'absence d'une approche sensible à l'égalité des sexes dans le développement et la réalisation des programmes nationaux de formation et les processus de modernisation des méthodes de rémunération;
- Girl Geeks, forum interdisciplinaire pour les femmes ayant un intérêt professionnel pour la technologie;
- Des organisations du secteur privé comme Cisco Systems et JP Morgan ont mis sur pied leurs propres projets pour nouer le dialogue avec les jeunes filles, dans le cadre des programmes de responsabilité sociale des sociétés.

Un programme en danger?

Il est bien évident que l'Écosse a gagné sur le plan structurel depuis le Programme d'action de Beijing. Le Gender Equality Duty a pu être un levier du

changement et modifier les pratiques du secteur public, y compris au sein du Gouvernement écossais, et du secteur privé, par le biais des marchés publics.

Cependant, à peine deux ans plus tard, le Gouvernement britannique a proposé que le Gender Equality Duty, de même que des obligations similaires concernant la race et l'invalidité, soit remplacé par une obligation unique comprenant aussi la protection des caractéristiques de l'orientation sexuelle, de la religion et de la croyance, de l'âge, de la grossesse et de la maternité, du mariage et du partenariat civil. Si l'extension de la protection est certes bienvenue, les propositions concernant la nouvelle obligation sont moins claires en ce qui concerne celles qu'elle imposera aux organismes du secteur public et il est probable qu'elle sera moins efficace comme levier de l'égalité entre les sexes.

Il est également vrai qu'une bonne partie des activités concernant la ségrégation professionnelle sont menées dans le cadre de projets et d'initiatives qui bénéficient d'un financement à court terme. Malgré les prescriptions du Gender Equality Duty, pour lutter contre la ségrégation professionnelle, le Gouvernement n'a pas pris de mesures ayant eu pour résultat un changement important.

L'intégration de l'égalité entre les sexes n'est pas évidente dans beaucoup des services de l'État et des organismes publics ne relevant pas d'un ministère qui sont responsables de l'éducation, des compétences et des programmes de développement économique en Écosse. Tous souscrivent au concept d'égalité mais il se borne fréquemment à des structures, comme les équipes pour l'égalité, qui risquent elles-mêmes d'être restructurées.

Au Royaume-Uni, et par conséquent en Écosse, les budgets publics étant soumis à des pressions, le risque est réel que le financement des projets et fonctions marginaux soit réduit, sinon coupé. Il est bien probable que ce soit le cas si le Budget écossais ne fait pas l'objet d'une analyse budgétaire sensible à l'égalité des sexes et si le secteur public n'est pas tenu de respecter des obligations.

Recommandations pour l'Écosse

- Une stratégie nationale, dirigée par un ministre écossais, pour lutter contre la ségrégation professionnelle, comprenant l'éducation et les compétences, l'emploi et le développement économique;

Mise en œuvre d'une obligation unique et ferme de respect de l'égalité, imposant clairement aux organismes du secteur public de procéder à une évaluation de l'impact de la distinction homme-femme sur toutes les politiques importantes, y compris les marchés publics, et de définir des objectifs rigoureux d'égalité.

- Mise à disposition de ressources adéquates et développement des initiatives existantes qui ont donné des preuves de leur utilité dans la lutte contre la ségrégation professionnelle en général et dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie en particulier.
- Visibilité des résultats relatifs à la participation des femmes au marché du travail et à la ségrégation professionnelle dans les cadres de planification nationaux, notamment le National Performance Framework actuel.

Recommandations pour le Royaume-Uni

- Nomination d'un défenseur gouvernemental pour l'égalité des sexes et les sciences, l'ingénierie et la technologie ayant rang de ministre et chargé de diriger une stratégie intégrée au sein du Gouvernement pour lutter contre la ségrégation dans les politiques concernant l'éducation, la main-d'œuvre et les sciences.
-