



## Conseil économique et social

Distr. générale  
6 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 spéciale  
de l'Assemblée générale, intitulée « Les femmes  
en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement  
et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle » : mise en œuvre  
des objectifs stratégiques et action dans les domaines  
de préoccupation critiques et autres actions et initiatives**

### **Déclaration présentée par la Fédération internationale des femmes de carrières libérales et commerciales et par le Conseil international des femmes, organisations non gouvernementales dotées du statut consultatif auprès du Conseil économique et social**

Le Secrétaire général a reçu la déclaration suivante, diffusée en application des paragraphes 36 et 37 de la résolution n° 1996/31 du Conseil économique et social.

---

\* E/CN.6/2011.1.



## Déclaration\*

1. Les organisations membres du Project Five-O, la **Fédération internationale des femmes de carrières libérales et commerciales (IFBPW)** – connue dans le monde sous le nom **BPW International** – et le **Conseil international des femmes (ICW)** sont dotées du statut consultatif auprès du Conseil économique et social des Nations Unies et saluent la décision récente de la soixante-quatrième session de l'Assemblée générale de fusionner les quatre entités des Nations Unies chargées des questions liées à la problématique hommes-femmes en une seule : ONU-Femmes – Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme. Nous félicitons les États Membres d'avoir fait ce grand pas en avant pour les femmes et les filles du monde entier. Cette décision unanime de l'Assemblée générale renforcera significativement les efforts consentis par les Nations Unies pour promouvoir l'égalité des sexes, développer les opportunités et s'attaquer à la discrimination partout dans le monde pour relever les défis du vingt et unième siècle.

2. L'IFBPW et l'ICW ont plaidé pour la création d'un organisme fort des Nations Unies qui défendra la promotion et l'avancement des droits des femmes et des filles dans le monde. L'Organisation des Nations Unies a dû faire face à des défis majeurs dans ses efforts de soutien des pays pour la mise en œuvre des engagements en matière d'égalité des sexes, notamment à cause du financement insuffisant et de l'absence d'une locomotive unique reconnue à la pointe de la réponse des Nations Unies en la matière. Nous nous réjouissons de tout cœur de la désignation de l'ancienne Présidente chilienne Michelle Bachelet à la tête d'ONU-Femmes et en qualité de Secrétaire générale adjointe et avons hâte de travailler avec ONU-Femmes pour appuyer les organes intergouvernementaux comme la Commission de la condition de la femme et veiller à ce que toutes les institutions spécialisées et organisations des Nations Unies respectent leurs engagements en matière d'égalité des sexes.

3. L'IFBPW et l'ICW réaffirment l'importance de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) – convention internationale adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies et qualifiée de charte internationale pour les droits des femmes, plus particulièrement concernant ses articles 10 et 11 qui appellent à l'adoption de mesures appropriées pour garantir l'égalité des droits avec les hommes en matière d'enseignement et sur le lieu de travail, y compris la non-discrimination en matière d'emploi, l'égalité de salaire pour un même travail et un congé de maternité payé.

### *L'égalité d'accès à l'enseignement?*

4. Les objectifs du Millénaire pour le développement, lancés en 2000, comprenaient un engagement à éliminer les disparités entre les sexes à tous les niveaux d'enseignement d'ici 2015. Le Recueil de données mondiales sur l'éducation 2010, publié par l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) à la veille du Sommet du Millénaire des Nations Unies (New York, 20-22 septembre), présente les dernières données disponibles pour analyser les progrès des États Membres vers cet objectif et les embûches à surmonter.

---

\* La version original anglaise de la présente déclaration n'a pas été revue par les services d'édition.

5. Les résultats sont alarmants : si la tendance actuelle se maintient, les garçons et les filles bénéficieront du même accès à l'enseignement primaire et secondaire dans seulement 85 pays d'ici 2015. Soixante-douze pays n'atteindront probablement pas l'objectif – parmi lesquels soixante-trois sont loin d'atteindre la parité au niveau secondaire. Pour compliquer les choses, l'égalité entre les sexes en matière d'enseignement n'est pas une simple question d'accès mais a également trait aux environnements d'apprentissage, aux programmes, aux attitudes et à de nombreuses autres considérations politiques, économiques et sociales plus larges. Le défi n'est pas seulement une question d'accès à l'apprentissage. Il s'agit, de façon bien plus vaste, de combattre les idéologies sexistes qui ont cours dans l'enseignement et dans la société dans son ensemble.

*La femme : une puissante force*

6. Les femmes constituent aujourd'hui une puissante force économique. Des analyses économiques menées par la Banque mondiale, les Nations Unies, Goldman Sachs et d'autres organisations pointent une corrélation statistique significative entre l'égalité des sexes et le niveau de développement des pays. Des données probantes irréfutables indiquent que les femmes peuvent être des moteurs puissants du développement économique<sup>1</sup>. Défendre les droits des femmes n'est pas seulement éthique, c'est une approche économique saine. Pourtant, les rôles sociaux et non rémunérés traditionnellement assumés par les femmes dans la sphère domestique ont influencé notre conception des types de travail considérés comme « appropriés » pour les femmes dans la sphère professionnelle, ce qui leur ferme souvent les portes de l'enseignement, de la formation, des sciences et de la technologie, y compris pour la promotion de l'égalité d'accès des femmes au plein emploi et à un travail décent.

7. On estime que la région Asie-Pacifique perd chaque année plus de 40 milliards de dollars de PIB du fait de l'inexploitation du potentiel des femmes. Pour contenir le coût que représente ce PIB perdu, il est une bonne stratégie pour les gouvernements d'aider les femmes à surmonter les obstacles politiques actuels et pour les sociétés de modifier les normes qui empêchent les femmes de participer pleinement à la vie économique. La perte s'accroît aux échelons supérieurs, ce qui fait que les femmes sont significativement sous-représentées aux postes supérieurs de nombreuses organisations dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la technologie (SIT).

8. Par exemple, en 2008, les femmes n'occupaient que 9 % des postes de direction des sociétés SIT du FTSE 100<sup>2</sup> et en 2007-08, seulement 9,3 % des professeurs SIT à temps plein étaient des femmes<sup>3</sup>. Bien que la tendance soit à l'amélioration, d'ici 2030, au rythme actuel de progression, les femmes n'occuperont toujours que 18 % des postes de direction des entreprises de FTSE 100 et à peine plus de 28 % des postes de professeurs SIT à temps plein. Ces statistiques

<sup>1</sup> « Groundbreakers – using the strength of women to rebuild the world economy », Ernst & Young, 2009. <http://www.ey.com/GL/en/Issues/Driving-growth/Groundbreakers>.

<sup>2</sup> Données extrapolées par l'UKRC à partir de R. Sealy, S. Vinnicombe, et V. Singh (2009), « The Female FTSE Report 2008: A decade of delay », Cranfield School of Management (<http://www.som.cranfield.ac.uk/som/dinamic-content/research/documents/ft2008.pdf>, accessed 08/06/10).

<sup>3</sup> Analyse secondaire par l'UKRC (2009) de HESA (2009), « Resources of Higher Education Institutions », Cheltenham, HESA.

montrent que des obstacles considérables restent à franchir pour que les femmes puissent progresser dans des carrières SIT et qu'il ne sera pas suffisant, pour ce faire, de s'attaquer aux problèmes de recrutement. Le fait de prendre une pause-carrière a un impact significatif sur les carrières des femmes scientifiques et ingénieurs, puisque les secteurs SIT n'offrent pas facilement des opportunités de travail flexible. Nombre d'entre elles ne retournent pas dans le secteur SIT ou n'y retournent pas au niveau qui était le leur au moment de leur départ. Si seulement 10 % des mères inactives reprenaient le travail après leur congé de maternité, les employeurs pourraient économiser chaque année jusqu'à 39 millions de livres sterling rien qu'en frais de recrutement<sup>4</sup>.

#### *Retenir les connaissances et l'expérience*

9. Non seulement les femmes sont moins nombreuses que les hommes à entrer dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie, mais en plus un nombre disproportionné de femmes quitte ces secteurs à tous les niveaux hiérarchiques de ces carrières, phénomène souvent qualifié de « tuyau percé ». Les statistiques de population active du Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord montrent qu'en 2008, on dénombrait pratiquement 340 000 femmes qualifiées dans le domaine des SIT choisissant de travailler dans d'autres secteurs et plus de 97 000 qui ne travaillaient pas<sup>5</sup>. Cela représente une perte énorme, tant pour les organisations SIT que pour l'économie dans son ensemble. L'enquête Australia's 2007 Women in the Professions Survey de l'Association of Professional Engineers, Scientists and Managers a livré les conclusions suivantes : les femmes quittent la profession d'ingénieur à un rythme 38 % plus rapide que leurs collègues masculins; pour 21,1 % des femmes ingénieurs, scientifiques et professionnelles de l'informatique interrogées, des horaires flexibles constitueraient un facteur significatif influençant leur prochain choix de carrière.

10. Il est essentiel de retenir les salariées et d'utiliser des outils qui permettront au secteur privé de donner sa place au talent féminin. À cette fin, les principes d'autonomisation des femmes, élaborés par le biais d'un processus consultatif multipartite conduit par UNIFEM (partie d'ONU-Femmes) et le Pacte mondial des Nations Unies (PMNU), fournissent un « prisme de l'égalité des sexes » permettant aux entreprises d'étudier et d'analyser leurs initiatives, comparaisons et pratiques de reporting. Les principes favorisent l'ouverture et l'inclusion dans toutes les politiques et actions des entreprises, les techniques de partage, les outils et pratiques qui donnent des résultats. Les principes portent la marque des pratiques réelles des entreprises, ce qui aide les sociétés à adapter leurs politiques et pratiques actuelles – ou à en élaborer de nouvelles si nécessaire – pour arriver à l'autonomisation des femmes. Depuis leur lancement au Levin Institute de New York en mars 2010, plus de 100 PDG se sont engagés à soutenir les principes en signant une déclaration de soutien, démontrant leur leadership en matière d'égalité des sexes et

---

<sup>4</sup> United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland Department of Trade and Industry (aujourd'hui Department for Business, Innovation and Skills).

<sup>5</sup> Analyse secondaire par l'UKRC (2009), « SET qualified in SET occupations in the UK, 2008 », source des données : Office for National Statistics, Social and Vital Statistics Division and Northern Ireland Statistics and Research Agency, Central Survey Unit, Labour Force Survey January–December 2008, Colchester, Essex : UK Data Archive (distributeur).

d'autonomisation des femmes et encourageant les autres dirigeants d'entreprise à faire de même.

11. Si tout ceci est encourageant, il reste beaucoup à faire, les partenariats jouant un rôle toujours plus essentiel pour permettre la participation active et interactive des gouvernements, des institutions financières internationales, du secteur privé, des investisseurs, des organisations non gouvernementales, du monde universitaire et des organisations professionnelles qui collaborent.

*Les scientifiques étudient le monde tel qu'il est; les ingénieurs créent le monde tel qu'il n'a jamais été<sup>6</sup>*

12. La bonne nouvelle pour l'égalité des sexes de manière générale est que dans la plupart des économies développées, le taux d'inscription des femmes dans l'enseignement supérieur a augmenté de façon régulière et que les femmes représentent aujourd'hui pratiquement (et dépassent dans certains pays) 50 % du nombre total d'étudiants dans l'enseignement supérieur. Mais il en va tout autrement si l'on s'intéresse plus particulièrement aux sciences, à l'ingénierie et à la technologie. Les statistiques éducatives les plus récentes montrent que les femmes représentent environ un quart ou moins des étudiants ingénieurs dans la majorité des pays et régions du monde<sup>7</sup>. Si l'on se penche sur les pourcentages de femmes exerçant le métier d'ingénieur, on constate que même le maintien de ce petit nombre de femmes dans la profession constitue un problème permanent<sup>8</sup>.

*15e réunion du Women Leaders Network de l'APEC (coopération économique dans la zone Asie-Pacifique), Tokyo*

13. Lors de la récente réunion du Women Leaders Network de l'APEC qui s'est tenue à Tokyo<sup>9</sup>, un atelier sur l'appui des dirigeantes dans le domaine des sciences et de l'ingénierie a été organisé par l'Institute of Electrical and Electronics Engineers' Women in Engineering Affinity Group et plusieurs recommandations ont été élaborées et rapportées lors de la réunion. Ces recommandations comprenaient notamment les points suivants :

- Développer, faire progresser et renforcer les stratégies, politiques et programmes qui contribuent à la participation des femmes dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la technologie aux niveaux national et régional;
- Travailler collectivement à changer la perception du public vis-à-vis de ceux qui peuvent devenir scientifiques ou ingénieurs, promouvoir les opportunités pour les femmes dans le domaine des sciences et de l'ingénierie, promouvoir

<sup>6</sup> Citation de Theodore von Kármán.

<sup>7</sup> National Science Board « Science and Engineering Indicators 2008 », consultable en ligne à l'adresse <http://nsf.gov/statistics/seind08/>.

<sup>8</sup> National Academy of Science 2007 « Beyond bias and barriers: fulfilling the potential of women in academic science and engineering », consultable en ligne à l'adresse [http://www.nap.edu/catalog.php?record\\_id=11741](http://www.nap.edu/catalog.php?record_id=11741), OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) (2006) « Women in scientific careers: unleashing the potential », OECD Publishing, ISBN : 92-64-02537-5).

<sup>9</sup> Le Women Leaders Network de l'APEC (WLN) compte des dirigeantes dans tous les secteurs, y compris l'entreprise, le monde universitaire, les pouvoirs publics et la société civile, des 21 économies de l'APEC. Cette année, le Japon, à la présidence de l'APEC, a accueilli la 15<sup>e</sup> réunion du WLN de l'APEC, qui s'est tenue du 19 au 21 septembre 2010, à Tokyo, Japon.

la nature et la portée du leadership des femmes et promouvoir la prochaine génération de dirigeantes;

- Créer des récompenses pour les organismes publics, les institutions et les entreprises et autres organisations afin de mettre en avant les contributions importantes en faveur de l'égalité des sexes dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la technologie;
- Convenir d'un ensemble uniforme d'indicateurs sur l'éducation des femmes, leur participation à la population active et l'avancement de leur carrière dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la technologie et publier régulièrement ces indicateurs pour attirer l'attention des décideurs politiques;
- Développer un cadre de suivi des initiatives dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la technologie et publier des rapports réguliers sur les programmes qui se sont avérés efficaces dans la promotion de la diversité des genres, de la participation et de l'évolution de carrière;
- Développer un cadre permettant de créer et de diffuser des options politiques pour aider les décideurs publics, institutionnels et culturels à élaborer des moyens de promouvoir l'éducation des femmes, leur participation à la population active et l'évolution de leur carrière dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la technologie et des moyens d'accroître le nombre de femmes aux niveaux de prise de décision politique.

14. Les femmes représentent 51 % de la population mondiale. La pleine exploitation de leurs talents à tous les niveaux de l'enseignement, de la formation et de l'emploi dans le domaine des sciences et de la technologie est une nécessité économique et un investissement dans le futur développement national d'un pays. Nous estimons que la sous-représentation et la sous-participation des femmes dans l'enseignement, la formation et l'emploi dans le domaine des SIT constituent non seulement un motif de préoccupation sociale en termes d'équité, mais qu'elles inhiberont probablement également la capacité d'un pays à développer une recherche et des secteurs compétitifs au plan international.

15. Nous savons que l'éducation d'une fille constitue le meilleur investissement possible en termes de développement, aux effets positifs sur toute une série de critères, de son employabilité future à la santé de sa famille. Pour ce faire, il faut adopter des mesures et effectuer des évaluations. Il faut intégrer la problématique de l'égalité des sexes dans les budgets. Il faut que les gouvernements réaffirment leur engagement envers l'enseignement et l'égalité des sexes. Mais surtout, il faut autonomiser les femmes par le biais de l'éducation, critère le plus essentiel pour créer un monde plus juste et pacifique.