



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
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 d'UNIFEM Australia Incorporated, organisation non gouvernementale dotée du statut consultatif auprès du Conseil économique et social

Le Secrétaire général a reçu la déclaration ci-après, dont le texte est distribué en application des paragraphes 36 et 37 de la résolution 1996/31 du Conseil économique et social.

* E/CN.6/2011/1.



Déclaration

Je vous remercie de nous avoir donné l'opportunité de soumettre une déclaration sur le thème prioritaire : L'accès et la participation des femmes et des filles à l'éducation, à la formation, à la science et la technologie, y compris pour la promotion de l'égalité d'accès des femmes au plein emploi et à un travail décent. UNIFEM Australia Incorporated (Comité national australien pour le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme) est accrédité et doté du statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social en sa qualité d'organisation non gouvernementale. Pour 2011, nous enverrons à la Commission une délégation composée de cinq représentantes (y inclus une déléguée des jeunes).

S'agissant du thème prioritaire de la cinquante-cinquième session de la Commission de la condition de la femme, UNIFEM Australie considère que les questions ci-après devraient être examinées durant la session :

- Les options en matière d'éducation et de formation;
- Les disparités salariales et la discrimination subie sur les lieux de travail;
- L'accès inégal des groupes défavorisés à l'emploi et à l'éducation.

Aux fins de sa déclaration, UNIFEM Australie s'efforcera de présenter ces questions dans le contexte australien.

Résumé des questions clefs

Éducation et formation professionnelle

Bien que l'Australie continue d'être en très bonne place en termes de fréquentation scolaire et de résultats, « Lorsque nous approfondissons la question, nous nous rendons compte que les choix en matière d'enseignement sont fortement empreints d'une ségrégation sexiste dans l'éducation primaire, secondaire et tertiaire¹ ». C'est une cause de préoccupation car les femmes ont été poussées en grand nombre dans des industries « féminisées ». La persistance de l'inégalité salariale dans les « industries féminisées » est un problème tant social que systémique. L'Agence du Gouvernement australien pour l'égalité des chances pour les femmes en milieu de travail (EOWA) a fait d'importants progrès dans la détermination des mesures à prendre pour assurer une plus grande égalité sur le marché du travail, notamment en adoptant un cadre soucieux de l'égalité des sexes au travail et dans la formation, destiné à l'industrie australienne, utilisant des données ventilées selon le sexe. Toutefois, ces cadres doivent être élargis pour examiner les situations de cumul telles que les handicaps ou la race qui aggravent considérablement la discrimination fondée sur le sexe et le nonaccès à certains emplois.

Dans ses Observations finales relatives au dernier rapport de l'Australie soumis dans le cadre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Comité « s'inquiète de la ségrégation des

¹ Elizabeth Broderick (2010) « What does a World of Gender Equality Look Like? » (À quoi ressemble un monde où règne l'égalité entre les sexes?) Commissaire chargée de la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, Commission australienne des droits de l'homme, discours prononcé le 17 juin 2010. Accessible en anglais en ligne à l'adresse : http://www.hreoc.gov.au/about/media/speeches/sex_discrim/20/10/20100617_equality.html.

domaines d'études dans l'enseignement supérieur et la formation professionnelle qui finit par aboutir à une ségrégation sexuelle en matière d'emploi sur le marché du travail² ». Le Gouvernement du Commonwealth a déclaré son intention de supprimer l'écart des compétences au sein de la force de travail australienne en élargissant et en diversifiant le système éducatif et la formation professionnelle par le biais de la politique australienne relative à l'acquisition des compétences. Néanmoins, à l'heure actuelle cette politique vise principalement les taux de participation des hommes dans l'industrie, sans prendre en considération le fait que la « difficulté » de trouver une garderie constitue un obstacle général à l'emploi ni reconnaître que ce sont les femmes qui en sont majoritairement affectées³.

L'accès à des garderies à un prix abordable et à des services appropriés lors du congé de maternité est un facteur primordial qui détermine la participation économique des femmes et leur accès au plein emploi. Les femmes sont discriminées non seulement en raison de la permanence de leur rôle de soignantes qui entraîne souvent des carrières moins stables et des emplois temporaires, mais de surcroît elles souffrent de l'insécurité économique à long terme faute d'indépendance financière. Ceci est vrai pour les femmes australiennes qui ne peuvent accéder au paiement d'annuités supplémentaires à la retraite à moins que l'employeur ne consente à contribuer à leur pension durant le congé de maternité. Ceci accroît encore le potentiel de discrimination sur le lieu de travail.

Recommandations au Gouvernement

1. Les données relatives aux taux de rétention scolaire, d'achèvement des études et de résultats scolaires doivent être ventilées selon le sexe, l'origine ethnique et la situation géographique.

2. L'État doit allouer des ressources visant à encourager les femmes à choisir des programmes d'études et des carrières dans les secteurs traditionnellement réservés aux hommes. Une attention particulière doit être accordée à l'élimination des préjugés relatifs aux capacités des femmes à exercer ces métiers.

3. Le premier Plan de congé parental payé qui entrera en vigueur le 1er janvier 2011 devrait être évalué dans deux ans au regard de la nécessité d'y incorporer un plan d'annuités supplémentaires financées par le Gouvernement, une composante de congé paternel afin d'alléger le fardeau des tâches ménagères des femmes et une plus grande flexibilité dans son application pour permettre davantage de souplesse dans le partage des tâches au sein du ménage⁴.

² Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Australie (2010) CEDAW/C/AUL/CO/7, 30 juillet 2010, accessible à l'adresse : <http://www.universalhumanrightsindex.org/documents/826/1857/documents/fr/text.html>.

³ WomenSpeak/Equality Rights Alliance (2010), 2010 Election Platform: Women, Education and Training, (Programme électoral 2010 : les femmes, l'éducation et la formation), accessible en anglais en ligne à l'adresse : http://ywca.org.au/sites/ywca.org.au/files/images/WS_Education%20and%20Training%20softcopy%20FINAL.pdf.

⁴ UNIFEM Australia Incorporated (2010), Federal Election Platform 2010: Paid Parental Leave, (Programme électoral 2010 : le congé parental), accessible en ligne en anglais à l'adresse : www.unifem.org.au/AnnouncementRetrieve.aspx?ID=35536.

Écarts de rémunération entre hommes et femmes et discrimination sur le lieu de travail

Ainsi que relevé récemment par le Comité contre la discrimination à l'égard des femmes dans ses Observations finales adressées à l'Australie, les écarts de rémunération non seulement persistent, mais augmentent. Le harcèlement sexuel reste un grave problème sur les lieux de travail qui freine non seulement l'entrée des femmes sur le marché du travail mais limite de façon significative leur accès aux postes de direction. Le rapport du Centre national de modélisation socioéconomique publiée au mois de mai 2010 révèle que le principal facteur contribuant à l'écart persistant des salaires en Australie est simplement le fait d'être une femme.

Ainsi qu'indiqué par l'Agence pour l'égalité des chances pour les femmes en milieu de travail, l'écart salarial en mai 2010 a accusé une amélioration de 17,3 %; néanmoins le salaire hebdomadaire moyen de femmes travaillant à temps plein était de 1 105,70 dollars australiens, soit un montant inférieur de 231,40 dollars à celui de leurs homologues masculins qui ont gagné en moyenne 1 337,10 dollars par semaine au mois de mai 2010. Bien que les données indiquent une baisse de 0,7 % sur le trimestre (à partir de 18 %), l'écart salarial en Australie s'est maintenu entre 16 et 18 % pendant plus d'une décennie⁵.

Mettre en œuvre les recommandations de l'enquête de 2009 sur l'équité salariale menée par le Comité permanent de la Chambre sur l'emploi et les relations sur le lieu de travail est largement reconnu comme une nécessité au sein du secteur féminin en Australie. Cette mise en œuvre exige la création d'un Groupe spécial au sein du Conseil de prud'hommes national pour surveiller et combattre la discrimination féminine sur les lieux de travail. En outre, un élément est absent de longue date dans la législation en vigueur contre la discrimination : il s'agit du cumul de la discrimination à l'égard des femmes avec des formes spécifiques de conditions défavorisées telles que la race, le handicap ou l'orientation sexuelle. Sous sa forme actuelle, la loi de 2009 sur le travail équitable n'adhère pas à une approche globale portant sur les pratiques discriminatoires sur les lieux de travail ni sur les barrières culturelles enracinées dans les structures de l'industrie et des autres structures sociales. La permanence des obstacles culturels et sociaux imprégnant le marché du travail en Australie souligne la nécessité de réformer la loi sur le travail équitable de 2009 en vue d'assurer aux femmes des conditions de travail décentes.

Recommandations au Gouvernement

4. Les dispositions présentées dans « Make it a Fair Report » sont immédiatement adoptées. Cela comprend notamment les amendements proposés à la loi sur le travail équitable de 2009 pour donner davantage de pouvoir à la Commissaire chargée de la lutte contre la discrimination sexuelle et lui permettre d'intervenir en cas de discrimination salariale.

5. La création d'un Groupe spécial sur l'égalité salariale au sein des prud'hommes en Australie, doté d'un large mandat pour lutter contre la discrimination sexuelle, outre la création de mécanismes de surveillance des écarts de salaires entre hommes et femmes.

⁵ Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency (EOWA) (2010), An Overview of pay equity statistics (Un aperçu des données chiffrées sur l'égalité salariale) disponible en ligne en anglais à l'adresse : http://www.eowa.gov.au/Pay_Equity/Files/overview_PE_stats.pdf.

Accès inégal à l'emploi et à l'éducation des groupes défavorisés

Des catégories spécifiques de femmes ont été reconnues comme se trouvant confrontées à un grand nombre de barrières, les unes sociales, les autres liées à l'infrastructure, limitant leur accès à une formation de base, à l'éducation, à l'emploi et à l'égalité au travail, notamment les femmes souffrant d'un handicap, les femmes autochtones, celles des îles du détroit de Torres et les femmes migrantes. La situation des femmes qui cumulent deux, parfois plusieurs handicaps et formes de discrimination est à la fois fréquente et plus grave. Elles sont doublement ou triplement discriminées.

Dans ses récentes Observations finales relatives à l'Australie, le Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a relevé que les femmes défavorisées de la sorte sont presque totalement absentes aux postes de direction et tenues éloignées des possibilités d'éducation ou de carrière. Ceci représente une tendance mondiale reconnue, à savoir que la stigmatisation et l'exclusion résultant de connaissances limitées sur les handicaps viennent s'ajouter à la discrimination fondée sur le sexe, multipliant de la sorte les risques d'exclusion de ces femmes⁶. Cette situation se rapproche de celle des femmes migrantes, elle est cependant aggravée par leur exposition aux travaux dangereux comme ouvrières agricoles ou ouvrières en usine, ne maîtrisant pas la langue anglaise, et se trouvant de ce fait dans une situation de plus grande vulnérabilité encore pour négocier des conditions de travail saines.

Les femmes autochtones et insulaires du détroit de Torres continuent de souffrir du manque d'accès à une éducation adéquate dans certaines zones. Cette situation révèle la diversité des barrières à la formation et à l'éducation des femmes en Australie, aussi les programmes du Gouvernement visant à favoriser la participation économique des femmes et leur plein emploi doivent-ils tenir compte de cette diversité. Manifestement, les facteurs socioculturels qui découragent les filles à s'orienter vers la science ou la technologie pour y faire carrière sont à la fois implicites et explicites. Il importe d'en tenir compte en formulant les politiques, notamment sur la façon dont le sexe s'ajoute à d'autres facteurs d'inégalité, avec pour effet de doubler le désavantage des filles⁷.

6. Le Commonwealth, l'État et les gouvernements territoriaux mettent en œuvre les programmes qui développent les compétences et augmentent les possibilités d'emploi des femmes tout en identifiant les obstacles spécifiques à la participation des divers groupes de femmes.

Nous apprécions cette possibilité de soumettre une déclaration aux consultations de la Commission de la condition de la femme. Je vous prie de ne pas hésiter à nous contacter pour de plus amples informations à propos des questions évoquées ci-dessus.

Veillez agréer, je vous prie, l'expression de ma considération distinguée,

Sue Conde AM

Présidente, UNIFEM Australia Incorporated, associé à ONU-Femmes

⁶ UNESCO, Women's and Girls' Access to and Participation in Science and Technology, 2010, Background paper, Expert Group Meeting Gender, Science and Technology, EGM/ST/2010/BP.2, septembre 2010, p. 8, http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/gst_2010/UNESCO-BP.2-EGM-ST.pdf.

⁷ UNESCO, *ibid.*, p. 11.