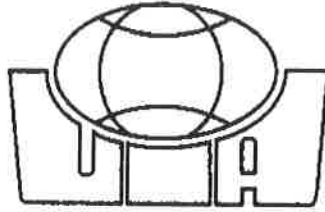


**53<sup>ème</sup> CONGRES DE L'UIA**

**Séville, Espagne  
27 – 31 octobre 2009**



## **COMMISSION DES DROITS HUMAINS**

**Vendredi 28 octobre 2009**

### **L'IMPACT DE LA CRISE MONDIALE SUR LES DROITS HUMAINS**

#### **LES DROITS DES FEMMES FACE A LA CRISE.**

**Jacoba DE JONGH-DUNAND**

**Cobinet de Jongh-Dunand**

**Paris, france**

Notre monde est plongé dans une crise dont on ne voit pas la fin, et pour laquelle il ne semble pas exister de solutions concrètes.

On s'interroge sur le sort des femmes et des enfants touchés par le chômage et la malnutrition.

Que deviennent les Droits de l'Homme, et l'égalité entre hommes et femmes ?

Depuis la crise des signaux d'alarmes sont envoyés de partout.

Le droit positif européen prévoit l'égalité des hommes et des femmes sur beaucoup de plans,

Mais la réalité est maintenant souvent toute autre.

Le renforcement des droits des femmes a créé comme corollaire le renforcement des droits des hommes, là où l'homme n'avait pas la primauté du fait de la tradition.

Paradoxalement l'augmentation des « droits des femmes » va entraîner une régression sur tous les plans, y compris là où elle jouait un rôle important, savoir dans la famille.

Les cris d'alarme viennent de partout.

## **I. LES CRIS D'ALARME**

### **I-1 Les Nations Unies**

Du 24 au 26 juin 2009 les Nations Unies ont tenu une conférence sur la crise économique et son incidence sur le développement.

Le but était d'identifier des réponses d'urgence et à long terme susceptibles d'atténuer l'incidence de la crise, en particulier sur les populations vulnérables.

Il fallait également amorcer un dialogue indispensable sur la transformation de l'architecture financière internationale à la lumière des besoins et des problèmes de tous les états membres.

Le Groupe de travail des femmes a constaté que l'insécurité des revenus et la charge des soins familiaux ont augmenté pour les femmes et que les personnes les plus touchés par la crise sont les femmes et les enfants.

Tous les états membres reconnaissent la situation particulière des femmes et les dimensions sexospécifiques de la crise.

Selon la conférence, les femmes et les hommes qui perdent leur emploi et deviennent encore plus vulnérables sont légions. Mais c'est particulièrement vrai pour les femmes qui ont souvent des **occupations particulièrement précaires** et pour la plupart des travailleurs « interchangeables ». Ce phénomène, qui vient se greffer sur les réductions permanentes des services publics sociaux, oblige les femmes et jeunes filles à continuer à compenser par un travail (non rémunéré), dont le fardeau leur pèse de plus en plus.

### **I-2 La fondation Jean Jaurès**

## A-1. Disparités entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un but en soi: elle conditionne la réalisation des objectifs généraux de croissance, d'emploi et de cohésion sociale de l'Union européenne.

Une activité accrue des femmes sur le marché du travail offre à la fois une garantie de leur indépendance économique et une contribution substantielle au développement économique et à la pérennité des systèmes de protection sociale.

Les femmes **sont plus exposées à la contraction conjoncturelle du marché du travail**, car elles sont surreprésentées dans les emplois précaires basés sur des contrats de courte durée.

Il est donc crucial de poursuivre l'intégration de l'égalité des sexes dans les actions pour l'emploi et les politiques sociales, y compris dans le domaine de la **flexisécurité**, tout en s'efforçant de supprimer les obstacles à la pleine participation des femmes et des hommes au marché du travail.

Passé de **51,1 % en 1997 à 58,3 % en 2007**, le taux d'emploi des femmes dans l'Union européenne avoisine maintenant **l'objectif de Lisbonne, à savoir 60 % en 2010**.

Il existe toutefois de grandes disparités entre les États membres, les taux variant entre 36,9 % et 73,2 %.

L'écart moyen entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes se réduit: 17,1 points de pourcentage en 2000, 14,2 points en 2007.

Cependant, cet écart double presque si on compare les taux d'emploi des femmes et des hommes qui ont la charge d'enfants de moins de 12 ans .

De plus, **le taux d'emploi des femmes chute de 12,4 points** quand elles ont des enfants, alors que celui des **hommes dans la même situation augmente de 7,3 points**, ce qui reflète le partage inégal des responsabilités parentales et l'insuffisance des infrastructures d'accueil des enfants et des actions de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

En 2007, **31,2 % des salariées travaillaient à temps partiel**, soit un pourcentage **quatre fois plus élevé** que chez les hommes (8%).

Le partage inégal des responsabilités domestiques et familiales incite plus les femmes que les hommes à opter pour de semblables aménagements, même si ces derniers peuvent refléter des choix personnels.

Dans l'Union européenne, plus de **six millions de femmes** de la tranche d'âge **25-49 ans** affirment qu'elles sont **contraintes de ne pas travailler**, ou de travailler à temps partiel, en raison de leurs responsabilités familiales.

Une **meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle**, des femmes comme des hommes, est essentielle non seulement pour parvenir à **l'égalité entre les sexes**, mais aussi pour atteindre les objectifs de Lisbonne.

La mise en place d'infrastructures d'accueil des enfants abordables et de bonne qualité est vitale pour permettre aux deux parents de concilier leur travail et leur vie de famille. Il reste encore beaucoup à faire pour obtenir **un niveau satisfaisant d'accueil des enfants, surtout pour les enfants de moins de trois ans**, et atteindre ainsi les objectifs dits de Barcelone établis par les États membres en la matière.

La situation des femmes a aussi **progressé dans le secteur de l'éducation** mais des disparités subsistent dans des domaines, comme les études d'ingénieur et d'informatique, les femmes dominant dans les études de commerce, de gestion et de droit (60 %).

Elles sont toujours devancées par les hommes dans l'usage des nouvelles technologies et ont des difficultés à accéder à des emplois plus qualifiés liés aux TIC (technologies de l'information et de la communication).

Le haut niveau d'éducation des femmes ne se reflète pas directement dans les postes qu'elles occupent sur le marché du travail. Les femmes travaillent principalement dans des secteurs et des professions «féminisées» et demeurent dans des catégories d'emplois subalternes, avec un accès limité aux postes d'encadrement.

L'une des conséquences de la ségrégation des sexes sur le marché du travail est un écart de rémunération persistant (17,4 % en moyenne dans l'Union européenne, dû partiellement au fait que les femmes sont cantonnées dans des emplois et des postes moins valorisés.

Plus susceptibles que les hommes de travailler à **temps partiel et d'interrompre leur carrière pour des raisons familiales**, elles sont exposées aux **conséquences négatives** de ces choix en matière de **rémunération, d'évolution** de carrière et de **droits à la retraite**. Les femmes sont par conséquent **plus menacées par la pauvreté**; c'est surtout le cas des parents isolés (en général des femmes), dont le taux de risque de pauvreté est de 32 %, ou des femmes de plus de 65 ans, dont le taux de risque de pauvreté (21 %) est supérieur de cinq points à celui des hommes. Les femmes sont aussi plus vulnérables en période de hausse du chômage puisqu'elles ont plus souvent que les hommes des contrats à durée déterminée (15 % contre 13,9 %).

Bien qu'elles soient hautement qualifiées et toujours plus nombreuses sur le marché du travail, les femmes sont encore minoritaires dans les postes à responsabilité des entreprises et des organes politiques, notamment au plus haut niveau. Ces dernières années, la proportion de femmes assumant des fonctions dirigeantes est restée stable dans l'Union européenne, soit 30 % en moyenne et moins encore dans une majorité d'États membres. Un membre sur dix des conseils d'administration et 3 % des directeurs des plus grandes sociétés cotées en bourse de l'Union européenne sont de sexe féminin. Il n'y a pas de femmes parmi les gouverneurs des banques centrales de l'Union européenne et celles-ci ne sont que 16 % dans les organes décisionnels les plus élevés de ces institutions.

La situation est paradoxale, puisque les étudiantes en commerce, en gestion et en droit sont plus nombreuses que leurs pairs masculins.

Dans le monde politique, les progrès sont lents et les chiffres restent faibles. La proportion moyenne de femmes parmi les députés des parlements nationaux est passée de 16 % en 1997 à 24 % en 2008, mais varie de 9 % à 46 % selon les pays.

Dans onze États membres seulement, ce pourcentage est supérieur à 30 %, seuil jugé critique pour l'exercice par les femmes d'une réelle influence en politique.

Dans les gouvernements nationaux, un ministre de haut rang sur quatre est une femme, mais la proportion des femmes ministres varie de 0 à 60 %. Les institutions européennes ont enregistré des progrès, mais les femmes restent sous-représentées au plus haut niveau. Au Parlement européen, seuls trois députés sur dix sont des femmes.

Avec la disparition des emplois industriels dans le monde, la précarité de la femme et de l'enfant ne fait que s'aggraver.

On peut citer Jane Hodges, Directrice du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes :

C'est en ce sens, mais est-ce un vœux pieu, que la Commission Européenne a précisé des défis et des orientations stratégiques qu'on voudrait résumer ci-après :

## **B. DÉFIS ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**

Le défi dominant est de trouver des réponses efficaces et durables au ralentissement économique et d'en atténuer les répercussions multiples à court et à long terme, notamment sur le marché du travail. L'emploi des femmes est l'une des principales forces motrices du marché du travail européen depuis le lancement de la stratégie de Lisbonne. Aussi faut-il intégrer l'égalité des sexes dans notre action, car les femmes et les hommes ne seront peut-être pas touchés de la même façon. Les politiques d'égalité des sexes se sont révélées efficaces face à de tels défis et les États membres doivent continuer à investir en faveur d'un meilleur usage des talents et des ressources des femmes et des hommes, en renforçant notamment la dimension égalitaire des politiques de flexisécurité.

La persistance de disparités confirme qu'il est important de supprimer les obstacles à la pleine participation des femmes au marché du travail et de combattre des stéréotypes sexistes profondément enracinés, qui prédéterminent la place de la femme et de l'homme dans la société et aggravent le déséquilibre de la répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les sexes. Le partage inégal des responsabilités familiales peut inciter plus les femmes que les hommes à opter pour un aménagement de leur temps de travail ou à interrompre leur carrière, et nuire ainsi à l'évolution de leur carrière, à leurs revenus, à leurs droits à la retraite et à leur indépendance économique. La conception des politiques en faveur de l'emploi des femmes doit donc intégrer, par exemple, des stratégies visant la suppression des stéréotypes sexistes et des mesures de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle des femmes comme des hommes.

En dehors des structures et des pratiques discriminatoires visibles ou invisibles, l'accès des femmes à des postes de responsabilité/de direction est aussi entravé par les stéréotypes sexistes et la difficulté d'allier travail et responsabilités familiales. Les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les processus et aux postes de décision doivent donc avoir plusieurs facettes et s'attaquer aux causes principales du problème. Les points suivants précisent les domaines dans lesquels il convient d'agir.

### **B.1. Favoriser un partage équitable des responsabilités privées et familiales entre les femmes et les hommes**

Les politiques en faveur de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle répondent à des défis économiques et démographiques à long terme et doivent donc être renforcées pour stimuler la croissance. Cette conciliation passe par un meilleur partage du temps consacré au travail rémunéré et au travail non rémunéré entre les femmes et les hommes. Le temps des femmes est plus pris par les responsabilités domestiques et familiales que celui des hommes. Les mesures de conciliation doivent aussi viser ces derniers, puisque la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes entraîne des changements et de nouvelles opportunités pour les deux sexes.

- La mise en place de services d'accueil accessibles, abordables et de qualité pour les enfants et les personnes à charge permettra à un plus grand nombre de femmes d'intégrer le marché du travail et d'y rester, conciliant ainsi la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes. Le potentiel des Fonds structurels et du FEADER doit être pleinement utilisé pour financer des services de qualité.

- Les politiques de conciliation doivent permettre aux hommes et aux femmes de choisir des modalités plus souples de congé et d'aménagement du temps de travail. Des mesures comme le congé de paternité peuvent inciter les hommes à partager équitablement avec les femmes les responsabilités parentales ou autres.

- Les mesures de conciliation doivent être appliquées à tous les niveaux professionnels pour généraliser un usage plus équitable du temps de la femme et de l'homme, et favoriser une attitude plus appropriée à l'égard de la nécessité - des femmes comme des hommes - de concilier travail et vie de famille.

- Les propositions modifiant les deux directives[17] sur le congé de maternité et les droits des travailleuses indépendantes doivent être rapidement adoptées par le législateur. Elles représentent une contribution concrète à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle dans l'Union européenne.

## **B.2. Lutter contre les stéréotypes pour permettre aux femmes et aux hommes de réaliser pleinement leur potentiel**

Les stéréotypes sexistes sont des attitudes culturelles et sociales envers des fonctions considérées traditionnellement comme «masculines» ou «féminines». Ils peuvent influencer les femmes et les hommes dans le choix de leurs études et de leurs emplois, et entraîner une ségrégation du marché du travail selon le sexe. Ils prédisposent à un partage inégal des revenus, du temps de travail et des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Ils entravent aussi l'évolution de carrière des femmes et leur accès aux postes à responsabilité. Combattre les stéréotypes sexistes signifie donc lutter contre la racine même des écarts persistants entre les sexes sur le marché du travail.

- Les enfants et les jeunes ont besoin de modèles de femmes et d'hommes s'écartant des stéréotypes. Les pratiques et les attitudes discriminatoires doivent être bannies des manuels scolaires, des méthodes pédagogiques, de l'enseignement et de l'orientation professionnelle.

- Il est possible de supprimer les préjugés sexistes grâce à des actions de formation et de sensibilisation sur le lieu de travail, et de changer ainsi des cultures de travail reposant sur une version stéréotypée des rôles et des aptitudes des femmes et des hommes, et notamment la perception à l'égard des femmes assumant des postes à responsabilité.

- Il faut encourager les médias, y compris le secteur de la publicité, à diffuser des images et des contenus non stéréotypés, en particulier sur les femmes assumant des fonctions dirigeantes.

## **B-3. Promouvoir une participation égale des femmes et des hommes aux postes à responsabilité**

Une participation égale des femmes et des hommes aux processus décisionnels est une nécessité démocratique et économique. Dans la situation économique actuelle, il est de la plus haute importance de mobiliser tous les talents et il n'est plus question de gaspiller des compétences et un potentiel économique à cause de perceptions obsolètes du rôle des femmes et des hommes et de leur capacité à diriger. Des études[18] mettent en évidence un lien positif entre la présence de femmes aux postes de direction et les performances financières et organisationnelles. Rechercher un meilleur équilibre entre les sexes dans la conduite des affaires peut améliorer la gestion et la rentabilité des entreprises.

- La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision passe par un engagement et un partenariat plus affirmés à tous les niveaux: gouvernements, autorités régionales et locales, partis politiques, partenaires sociaux, dirigeants d'entreprise, professionnels des ressources humaines, organisations non gouvernementales, établissements d'enseignement, médias, hommes et femmes.
- Une participation plus équilibrée des deux sexes à la prise de décision demande des actions ciblées et des mesures efficaces, telles que, le cas échéant, une action positive, des plans d'égalité, des parrainages ou des formations ciblées. Toutes les procédures de nomination, de recrutement, d'évaluation des emplois et des compétences, de rémunération et de promotion doivent être transparentes et neutres à l'égard des deux sexes. Il est important de combattre systématiquement la discrimination et le harcèlement moral et sexuel.
- Il faut améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion des données comparables disponibles au niveau européen et ventilées en fonction du sexe, pour étayer le suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision. Des études quantitatives et qualitatives sont nécessaires pour évaluer les stratégies, dont des mesures positives telles que les quotas, adoptées par les États membres. L'échange et la diffusion des bonnes pratiques doivent être encouragés, au moyen par exemple de réseaux de femmes assumant des fonctions dirigeantes.
- Les systèmes électoraux influent sur l'engagement des femmes et leur représentation. Il faut encourager les partis politiques et les parlements européen et nationaux, selon leurs responsabilités respectives, à prendre des mesures pour que les femmes s'engagent plus et que la représentation des femmes et des hommes sur les listes électorales et dans les nominations aux mandats publics soit plus équilibrée.

#### **B-4. Susciter une conscience plus aiguë et une meilleure compréhension de l'égalité entre les femmes et les hommes**

Ces dernières années, l'engagement politique en faveur de l'égalité des sexes s'est accru, tant au niveau européen que dans les États membres. Cet engagement doit encore se transformer en actes et en avancées concrètes dans tous les États membres. Pour cela, les acteurs concernés doivent connaître et comprendre les facteurs d'inégalités, et les outils et mécanismes permettant de les réduire. Il est essentiel de disposer des ressources et des structures nécessaires, et d'une meilleure capacité d'action en faveur de l'intégration de l'égalité des sexes. Une politique de communication mieux conçue et plus étoffée peut amener une prise de conscience et rendre ces problèmes plus visibles et plus compréhensibles à tous les niveaux de la société.

- Il faut soutenir l'intégration de l'égalité des sexes par une formation plus intense des décideurs et un renforcement de leurs moyens d'action pour qu'ils fassent un meilleur usage de cet outil dans toutes les politiques et mesures adoptées.
- Cette capacité d'action sera facilitée par le développement de statistiques et d'indicateurs spécifiques à partir des données existantes, et notamment par la prise en compte du genre dans l'analyse et le suivi des politiques.
- Une meilleure connaissance et une meilleure compréhension des problèmes d'inégalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la société, notamment grâce à des activités de communication, augmenteront la prise de conscience des partenaires et du grand public.

On peut rappeler les avancées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes observées, l'engagement politique en faveur de l'égalité des sexes, la directive 2002/73/CE sur l'égalité de traitement dans l'emploi, les deux propositions modifiant la directive 92/85/CEE sur la protection de la maternité et la directive 86/613/CEE en faveur des travailleurs indépendants et des «conjoints

aidants» dans les entreprises familiales, les négociations entamées par les partenaires sociaux pour conclure un accord sur les autres congés pour raisons familiales, la poursuite des efforts déployés en vue de la réalisation des objectifs de Barcelone sur les infrastructures d'accueil des enfants et le développement d'autres services aidant les femmes comme les hommes à concilier leur vie privée et leur vie professionnelle;

## EN CONCLUSION

La femme une fois de plus voit son existence menacée et il faut une volonté politique et économique pour inverser la tendance en cette année fin d'année 2009.

Jacoba de Jongh-Dunand