

BRISER

le plafond de verre

Les femmes aux postes de direction

Mise à jour en 2004

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| AVANT-PROPOS..... | iv |
| 1. INTRODUCTION..... | 1 |
| 2. LES FEMMES DANS LES EMPLOIS “INTELLECTUELS”..... | 7 |
| La ségrégation professionnelle en fonction du sexe dans les emplois “intellectuels”..... | 10 |
| 3. LES FEMMES DANS LES EMPLOIS D'ENCADREMENT..... | 15 |
| Les femmes au premier plan..... | 22 |
| Les femmes responsables politiques..... | 25 |
| 4. LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION..... | 33 |
| 5. LES FEMMES DANS L' EMPLOI INDÉPENDANT..... | 39 |
| 6. LES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR..... | 45 |
| 7. PERCEPTIONS DES FEMMES EN TANT QUE CADRES..... | 53 |
| Elles veulent tout avoir..... | 53 |
| Les obstacles..... | 56 |
| 8. ACTION DE L'OIT..... | 63 |
| Les normes internationales du travail..... | 64 |
| Sensibilisation/renforcement des capacités en matière d'égalité entre les sexes pour les mandants..... | 65 |
| Favoriser l'employabilité des travailleuses/le développement de l'entrepreneuriat..... | 66 |
| Renforcement des capacités au sein du BIT..... | 67 |
| 9. CONCLUSIONS..... | 69 |
| 10. DÉFINITION DES TERMES..... | 71 |
| NOTES..... | 75 |

Avant-propos

Cette publication est une mise à jour de certaines sections de la publication originale *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management (Briser le plafond de verre: les femmes dans les postes de direction)* de Linda Wirth. Cette mise à jour contient les statistiques les plus récentes concernant les femmes dans les postes de direction, qui sont tirées de l'*Annuaire des statistiques du travail* du BIT (2003), et de données statistiques issues d'organisations gouvernementales, d'organisations des Nations Unies, d'organisations non gouvernementales (ONG) et d'instituts de recherche. Akemi Serizawa a collecté et analysé les données statistiques, et a établi les graphiques. Prue Hopkins a effectué des recherches supplémentaires sur Internet, et a recueilli et développé les informations puis a élaboré des recommandations fondées sur l'analyse. Adrienne Cruz a fourni des commentaires précieux et s'est occupée de la révision de la version anglaise tandis qu'Agathe Télou a corrigé les épreuves et qu'Helena Leslie a fait la mise en page. Irene Mbinkar-Gondo a apporté un soutien en matière de secrétariat et Brigitte Honma a aidé à l'acquisition des statistiques.

INTRODUCTION

1

Depuis la parution en 2001 de l'ouvrage *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management (Briser le plafond de verre : les femmes dans les postes de direction)*, le Bureau international du Travail (BIT) a reçu un certain nombre de demandes relatives aux données les plus récentes sur la situation des femmes dans les emplois intellectuels et d'encadrement. En réponse à ces demandes, il a été décidé de publier une version actualisée du chapitre 2 : "Les femmes dans les emplois intellectuels et d'encadrement" de l'ouvrage original, en utilisant les données disponibles entre 2001 et 2003. Diverses sources d'information ont été utilisées pour la préparation du livre, notamment *l'Annuaire des statistiques du travail* du BIT (2003). Les données ont été aussi recueillies auprès des organisations gouvernementales, des organisations des Nations Unies, des organisations non gouvernementales (ONG) et des instituts de recherche.

La version actualisée du chapitre 2 ne prétend pas traiter le sujet de façon aussi approfondie que le livre original. Elle a pour objectif de présenter les nouvelles données statistiques avec différents résultats et éléments de recherche rassemblés à partir d'une étude de la littérature sur Internet. Elle illustre certains préjugés institutionnels et comportementaux qui continuent d'entraver la progression des femmes dans les emplois "intellectuels" (nécessitant un diplôme de niveau supérieur) et d'encadrement et attire l'attention sur certains dispositifs mis en place pour soutenir les femmes cadres. Toutefois, l'étude a été limitée dans une certaine mesure par l'absence de données provenant de pays qui ne rassemblent pas systématiquement d'informations précises sur les femmes dans les postes intellectuels ou d'encadrement ou qui n'ont qu'un accès restreint à Internet.

La situation globale des femmes en matière d'emploi n'a pas sensiblement évolué depuis 2001. Les *Tendances mondiales de l'emploi* du BIT (2003) indiquent que les femmes continuent d'avoir des taux d'activité plus bas, des taux de chômage plus élevés et des différences de rémunération importantes par rapport aux hommes. Les femmes représentent plus de 40 pour cent de la main d'œuvre mondiale, environ 70 pour cent des femmes dans les pays développés et 60 pour cent dans les pays en développement. Il y a eu également peu de changement dans la part des emplois "intellectuels" qu'elles représentent au cours de ces dernières années. Les femmes occupent environ 30 à 60 pour cent des emplois "intellectuels" dans l'échantillon de pays pour lesquels de nouvelles données sont disponibles. Cela représente une augmentation de 0,7 pour cent entre 1996-99 et 2000-02. Toutefois, des variations considérables subsistent entre la part des femmes dans les différents types d'emplois intellectuels.

Les attitudes culturelles et sociales vis-à-vis de ce qui constitue les emplois "masculins" ou "féminins" entraînant une ségrégation professionnelle¹, bien que la mesure du problème varie d'un pays à l'autre, et d'un emploi à l'autre. Les femmes sont surtout concentrées dans les professions "féminisées" comme les soins infirmiers et l'enseignement (ségrégation professionnelle horizontale), où parallèlement elles restent dans des catégories d'emplois moins élevées que les hommes (ségrégation professionnelle verticale) Toutefois, les femmes continuent à faire de petites incursions dans les domaines non traditionnels comme le droit, les

Dans cet ouvrage, le BIT met à jour ses informations sur les femmes dans les emplois "intellectuels" et d'encadrement en utilisant les données disponibles entre 2001 et 2003.

La situation globale des femmes en matière d'emploi n'a pas sensiblement évolué depuis 2001.

Malgré de petites incursions dans les domaines non traditionnels, les femmes sont toujours concentrées dans les professions "féminisées".

S'agissant des femmes dans les postes de direction, le taux de progression est lent et irrégulier.

Les femmes ne bénéficient pas des mêmes possibilités que les hommes pour exercer les emplois de responsabilités les plus exigeants, qui favoriseraient leur avancement professionnel.

technologies de l'information et des communications (TIC) et l'informatique, et l'ingénierie, et on constate que les employeurs commencent à promouvoir les femmes plus systématiquement et à instaurer des politiques favorables à la famille afin de les conserver. Cependant, les femmes qui choisissent des emplois non traditionnels peuvent être confrontées à des contraintes spéciales sur le lieu de travail, dont notamment l'isolement, l'accès limité au tutorat et aux modèles de rôles féminins, et le harcèlement sexuel.

S'agissant des femmes dans les postes de direction, le taux de progression est lent et irrégulier. Leur part oscille entre 20 et 40 pour cent dans 48 des 63 pays de l'échantillon de 2000-02. Cela représente pour les trois à cinq ans couvrant les périodes 1996-99 et 2000-02 une augmentation comprise entre 1 et 5 pour cent.

Les hommes sont en majorité parmi les cadres, les dirigeants, et les travailleurs intellectuels de niveau supérieur tandis que les femmes sont encore concentrées dans les catégories inférieures des postes de direction. Des règles visibles et invisibles ont été établies autour de la norme "masculine", à laquelle les femmes trouvent parfois difficile de s'adapter. Les collègues masculins et féminins et les clients ne considèrent pas automatiquement les femmes comme les égales des hommes. Les femmes doivent généralement travailler beaucoup plus dur que les hommes pour faire leurs preuves, et parfois elles doivent s'adapter plus qu'il ne convient à des styles et à des attitudes de travail "masculins". En outre, les femmes ont tendance à être exclues des réseaux informels dominés par les hommes dans les entreprises, qui sont essentiels pour l'avancement professionnel. Le problème vient de ce que les employeurs supposent que les femmes, à l'inverse des hommes, ne sont pas capables de consacrer tout leur temps et leur énergie au travail rémunéré en raison de leurs responsabilités familiales. De ce fait, les femmes ne bénéficient pas des mêmes possibilités que les hommes d'exercer les emplois de responsabilités les plus exigeants, qui favoriseraient leur avancement professionnel. On constate, néanmoins, que lorsque les femmes atteignent les hauts niveaux de direction, les attitudes à leur égard ne sont pas très différentes de celles vis-à-vis des hommes.

RECOMMANDATIONS

Faciliter la progression des femmes vers les postes de direction et d'encadrement nécessite:

Un engagement de haut niveau pour changer la culture existante au sein d'une entreprise ou d'une organisation.

1. Les stratégies pour faciliter la progression des femmes vers les postes de direction et d'encadrement nécessitent un engagement de haut niveau pour changer la pratique existante au sein d'une entreprise ou d'une organisation.

♦ Des programmes de sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie devraient être conçus de manière à réfuter les mythes entourant les capacités des femmes et leur dévouement au travail, à améliorer la compréhension par les cadres des questions sexospécifiques et familiales, et à entériner la contribution précieuse que les femmes peuvent apporter à l'image d'une organisation et à sa productivité.

♦ Afin de rivaliser à égalité avec les hommes, il est également essentiel que les femmes puissent accéder à la formation à l'encadrement et à une expérience opérationnelle, à des tuteurs et à des modèles de rôle aux plus hauts niveaux, ainsi qu'aux réseaux formels et informels et aux canaux de communication au travail.

2. Des efforts intégrés et soutenus sont également nécessaires pour faire en sorte que les composantes des politiques d'égalité de chances en matière d'emploi (y compris le recrutement, l'affectation des tâches, la planification de carrière, la classification, les salaires, les transferts et promotions) soient étroitement contrôlées et que les procédures soient transparentes, objectives et équitables.

- ♦ On peut y ajouter des éléments plus inventifs de façon que les femmes ne soient pas pénalisées financièrement par la maternité, comme la suppression de la perte des droits dans les régimes de retraite du fait des interruptions de carrière, l'octroi d'un congé d'absence non rémunéré avec la garantie d'un emploi à la reprise du travail, et la promotion des femmes qui travaillent à temps partiel.

3. L'une des principales caractéristiques du travail "intellectuel" et d'encadrement est l'extension de la durée du travail nécessaire à l'obtention d'une promotion. Il est parfois difficile à la fois pour les hommes et les femmes de concilier les longues heures de travail qu'impliquent leurs fonctions de cadre avec leurs responsabilités familiales. Par conséquent,

- ♦ des politiques favorables à la famille (y compris la flexibilité du temps de travail, le congé parental pour les hommes et les femmes, des services de garde d'enfants, etc.) devraient constituer des éléments importants dans un ensemble intégré de mesures pour soutenir les femmes au travail.

4. Les mesures que les employeurs peuvent prendre pour améliorer le milieu de travail des femmes dans les emplois non traditionnels devraient inclure :

- ♦ l'assurance que la législation contre la discrimination est appliquée sur le lieu de travail de façon que les femmes aient un égal accès aux emplois;
- ♦ l'application de politiques sensées contre le harcèlement sexuel en même temps qu'une information sur le harcèlement sexuel pour créer un climat de respect dans l'entreprise;
- ♦ et l'organisation de forums pour les femmes pour traiter des questions les affectant dans les emplois non traditionnels.

Il existe encore des écarts significatifs de salaire entre les hommes et les femmes, qui touchent non seulement les cadres et les travailleurs ayant les mêmes qualifications mais aussi le marché du travail dans son ensemble. Les femmes gagnent en moyenne seulement les deux tiers du salaire des hommes. La ségrégation professionnelle est la raison principale de ces écarts persistants de rémunération. Les femmes sont également susceptibles d'avoir des carrières plus courtes que les hommes du même âge parce qu'elles ont tendance à quitter leur emploi ou à travailler à temps partiel pour se consacrer à leurs responsabilités familiales et à reprendre un emploi à plein temps ultérieurement. Cela conduit à des promotions plus lentes et des rémunérations plus faibles. Les différences concernant les avantages accessoires et les primes octroyés aux cadres masculins et féminins sont aussi des facteurs contribuant aux écarts de gains.

Des composantes des politiques d'égalité de chances en matière d'emploi qui sont étroitement contrôlées, transparentes, objectives et équitables

Des politiques favorables à la famille

L'application de la législation contre la discrimination et de politiques sensées contre le harcèlement sexuel

Il existe encore des écarts significatifs de salaire entre les hommes et les femmes.

RECOMMANDATION

Des mesures plus décisives sont nécessaires pour harmoniser les structures de rémunération pour les salariés hommes et femmes.

Le haut niveau d'instruction des femmes ne se reflète pas directement dans les positions qu'elles occupent sur le marché du travail.

Les choix d'études des étudiantes sont souvent influencés par la socialisation des rôles en fonction du sexe.

5. Des mesures plus décisives sont nécessaires pour harmoniser les structures de rémunération pour les salariés hommes et femmes, comme par exemple :

- ♦ assurer une plus grande transparence des systèmes de rémunération et rendre plus spécifique l'accessibilité des salariés à différentes composantes de la rémunération ;
- ♦ garantir l'égalité des conditions et prestations de tous les salariés et offrir aux travailleurs à temps partiel les mêmes droits, conditions et prestations qu'aux travailleurs à plein temps sur la base du prorata ;
- ♦ soumettre les salaires à des procédures de révision, et surveiller et évaluer régulièrement les systèmes de rémunération.

En 2000-01, les femmes formaient entre 40 et 60 pour cent des effectifs totaux de l'enseignement supérieur de 26 des 35 pays pour lesquels on dispose de données. Toutefois, leur haut niveau d'instruction ne se reflétait pas directement dans les positions qu'elles occupaient sur le marché du travail. Cela est principalement dû au fait que les choix d'études des étudiantes sont souvent influencés par la socialisation des rôles en fonction du sexe. Elles sont ainsi enclines à avoir des aspirations moins élevées que leurs homologues masculins. De ce fait, elles ont tendance à choisir des domaines d'études qui ne leur donnent pas les qualifications leur permettant de suivre des voies de carrière plus ambitieuses et de progresser dans les postes intellectuels et d'encadrement de haut niveau. Les femmes sont aussi conscientes du fait que les employeurs ont tendance à catégoriser les emplois comme étant plus « adaptés » aux femmes ou aux hommes ; pour cette raison, les femmes tendent à adapter en conséquence les matières qu'elles étudient et la profession qu'elles choisissent, perpétuant ainsi la ségrégation professionnelle en fonction du sexe.

RECOMMANDATIONS

Les images stéréotypées des femmes et des hommes en fonction du sexe doivent être supprimées des programmes scolaires et les pratiques discriminatoires doivent être éliminées de l'enseignement et de l'orientation professionnelle.

6. Les stratégies pour encourager les femmes à élargir leurs choix d'études incluent :

- ♦ la suppression des images stéréotypées des femmes et des hommes en fonction du sexe et le langage sexiste des programmes scolaires (matériels didactiques et méthodes d'enseignement) de façon que la notion d'égalité participation des femmes et des hommes dans tous les domaines de la société soit instillée dans la conscience des enfants dès un très jeune âge ;
- ♦ des programmes de sensibilisation pour les enseignants axés sur la suppression des pratiques et attitudes discriminatoires de l'enseignement et de l'orientation professionnelle ; et des campagnes de prise de conscience parmi les familles des étudiants et leurs amis, et au sein de la collectivité en général.

7. Les tuteurs et les modèles de rôle féminins sur lesquels les étudiantes peuvent modeler leurs aspirations de carrière sont peu nombreux au niveau supérieur parce que la profession d'enseignant tend à être dominée par les femmes dans les postes subalternes.

♦ Des programmes sont nécessaires pour améliorer leur présence dans la hiérarchie scolaire, notamment dans les matières non traditionnelles. Ces programmes pourraient prendre la forme de l'action positive ou de systèmes de quotas pour promouvoir les enseignantes dans les écoles et les universités, les nommer aux comités de sélection et leur fournir des chaires professorales à profil élevé.

♦ En outre, la fourniture de services de garde d'enfants sur le campus ne donnera pas seulement aux enseignantes la flexibilité professionnelle dont elles ont besoin mais pourra également entraîner une augmentation des effectifs de femmes avec enfants dans le supérieur. De même, davantage de femmes pourraient se décider à s'inscrire dans les matières scientifiques et techniques si les documents promotionnels sur les études universitaires dans les domaines non traditionnels étaient ciblés spécifiquement sur les étudiantes.

8. Enfin, pour venir à bout de l'opinion générale discriminatoire à l'égard des femmes quant aux qualifications non traditionnelles, des programmes doivent être élaborés pour aider les employeurs à reconnaître les capacités des femmes et les avantages qu'elles peuvent apporter à leurs entreprises.

Des programmes sont nécessaires pour améliorer la présence de tuteurs et les modèles de rôle féminins dans la hiérarchie scolaire.

Des programmes doivent être élaborés pour aider les employeurs à reconnaître les capacités des femmes et les avantages qu'elles peuvent apporter à leurs entreprises.

LES FEMMES DANS LES EMPLOIS “INTELLECTUELS”

2

Les progrès en matière d'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail se reflètent dans la part des femmes dans les emplois “intellectuels” (nécessitant un diplôme de niveau supérieur). Les femmes travaillent dans une série de services “intellectuels” partout dans le monde. On les trouve de façon prédominante dans les professions traditionnellement féminines comme les soins infirmiers, l'enseignement et l'administration bien qu'elles aient aussi infiltré beaucoup de domaines dominés par les hommes, en particulier le secteur des technologies de l'information et des communications et les systèmes judiciaires à travers le monde. Les statistiques montrent qu'il y a peu de changement dans la part qu'elles représentent au cours des trois à cinq dernières années, les femmes continuant d'occuper près de la moitié ou plus des emplois “intellectuels” dans de nombreux pays. Toutefois, il continue d'y avoir de considérables variations dans la part des femmes selon les différentes professions.

Les progrès en matière d'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail se reflètent dans la part des femmes dans les emplois “intellectuels”.

Données récentes

♦ Des données récentes tirées de *l'Annuaire des statistiques du travail* (2003) du BIT (voir les figures 2.1 et 2.2) concernant 63 pays en 1996-99 et 2000-02 (dont 48 utilisant la classification CITP-88 et 15 la classification CITP-1968 ²) montrent que les femmes détiennent 30 à 60 pour cent des emplois intellectuels dans 45 des 63 pays en 2000-02, et plus de 60 pour cent dans 12 pays. Le niveau est resté stable depuis 1996-99. Les années 1998 et 2002 ont été choisies comme années types pour les données présentées dans les graphiques.

Concernant les pays pour lesquels on ne dispose pas de données pour 1998 et 2002, on a utilisé les données des années les plus proches. Il ne serait donc pas tout à fait exact de comparer les données entre pays ou de calculer les taux de croissance moyens à travers les différents pays, sans tenir compte des années auxquelles se rattachent les données.

♦ La part globale des femmes dans les emplois “intellectuels” en 2000-02 a été la plus élevée en Europe orientale et dans la Confédération des Etats indépendants (CEI). Dans 48 pays utilisant la classification CITP-88, les femmes occupent plus de 60 pour cent des emplois intellectuels en Lituanie (70,2 pour cent), en Lettonie (67 pour cent), en Estonie (66 pour cent), en Georgie (64,8 pour cent), en Ukraine (63,7 pour cent), en Slovaquie (63,1 pour cent), en Pologne (60,9 pour cent), et en Moldova (60,3 pour cent). C'est à cause des politiques de soutien aux mères actives mises en place depuis longtemps que ces pays ont une proportion élevée de femmes dans les emplois intellectuels.

Porto Rico est un autre pays où la proportion de travailleuses “intellectuelles” est élevée (60,5 pour cent). Toutefois, dans sept pays d'Europe orientale et de la CEI (Estonie, Moldova, Pologne, Roumanie, Slovaquie, République tchèque et Ukraine), de faibles baisses dans la part des

La part des femmes dans les emplois “intellectuels” a peu changé au cours des trois dernières années.

La part globale des femmes dans les emplois “intellectuels” en 2000-2002 a été la plus élevée en Europe orientale et dans la Confédération des Etats indépendants (CEI) et à Porto Rico, aux Philippines, au Brésil et au Venezuela.

femmes dans les emplois “intellectuels” ont été enregistrées (de -1 à -4,3 pour cent) entre 1996-99 et 2000-02.

♦ Dans les 15 pays utilisant la classification CITP-1968, la part des femmes dans les emplois intellectuels était la plus élevée aux Philippines (65,7 pour cent), lesquelles étaient suivies par le Brésil (61,9 pour cent) et le Venezuela 61,3 pour cent.

♦ La part des femmes dans les pays d’Asie du Sud et du Moyen-Orient est sensiblement plus faible, autour de 30 pour cent ou moins, comme à Chypre (17,9 pour cent), au Bahreïn (19,4 pour cent), au Bangladesh (25 pour cent) et au Pakistan (25,6 pour cent). Cette proportion comparativement faible peut être imputable aux opinions de la société sur l’activité professionnelle des femmes et sur la priorité donnée par les femmes aux responsabilités familiales.

♦ Dans 44 des 63 pays, la part des femmes dans les emplois “intellectuels” a augmenté de façon marginale de 0,1 à 5 pour cent entre 1996-99 et 2000-02, notamment en Bolivie (16,1 pour cent), au Salvador (10,9 pour cent) et en Corée du Sud (10,3 pour cent). Toutefois, il y a eu une baisse assez forte à Chypre (-26,5 pour cent), au Costa Rica (-26 pour cent) et au Bangladesh (-9,8 pour cent) Cette baisse peut trouver son origine dans la récession économique mondiale intervenue durant la période considérée.

Figure 2.1: Part des femmes en tant que travailleuses intellectuelles, techniques et apparentées, 1996-99 et 2000-02

Source : *Annuaire des statistiques du travail* 2003 du BIT, tableau 2C
Pays avec classifications CITP-1968. Groupe principal 1

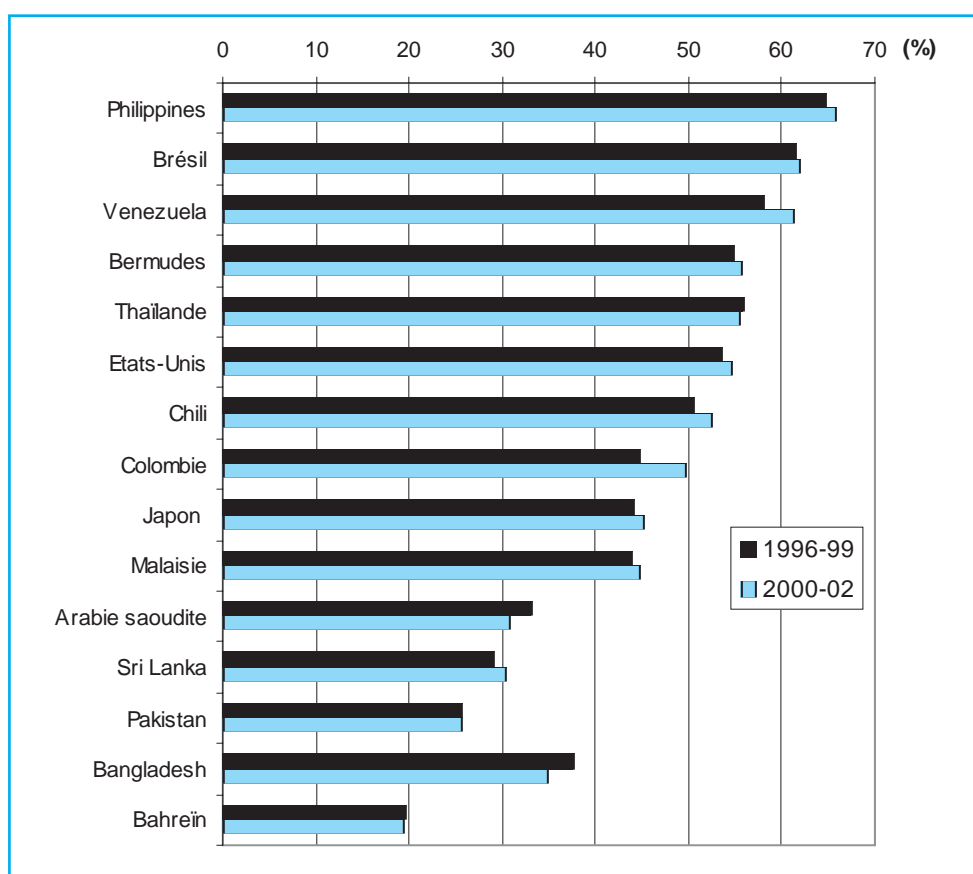
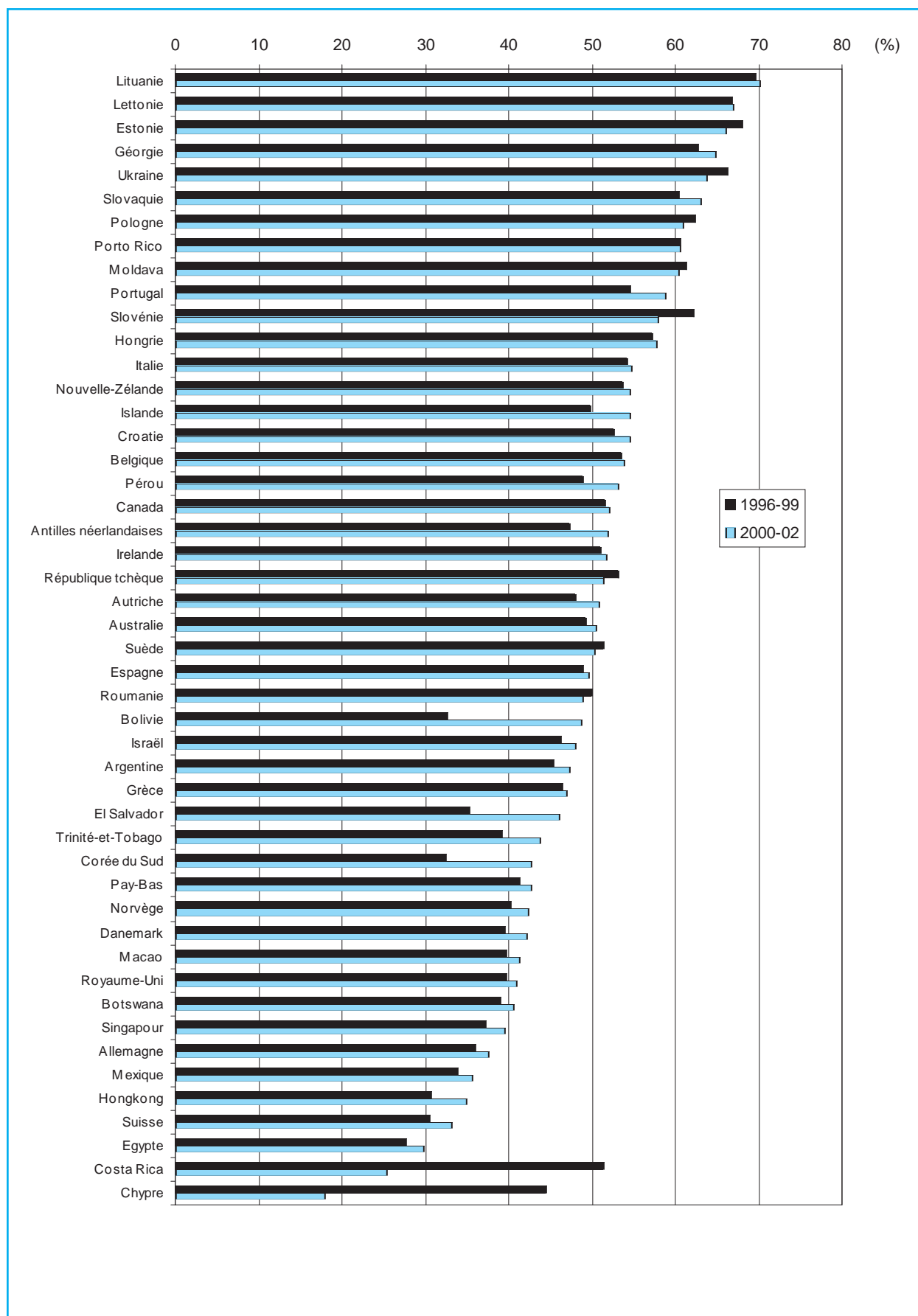


Figure 2.2: Part des femmes en tant que travailleuses “intellectuelles”, 1996-99 et 2000-02

Source : *Annuaire des statistiques du travail 2003* du BIT, tableau 2C

Pays avec classifications CIP-88. Groupe principal 2



SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE EN FONCTION DU SEXE DANS LES EMPLOIS “INTELLECTUELS”

Les principaux facteurs contribuant à la ségrégation professionnelle en fonction du sexe sont :

Les attitudes culturelles et sociales envers ce qui constitue un emploi “masculin” ou “féminin”

L’inégalité entre hommes et femmes dans l’éducation et la formation

En Europe, les soins infirmiers sont l’emploi où les femmes sont en plus grand nombre.

Bien que les femmes soient majoritaires en tant qu’institutrices, leur part en tant qu’enseignantes du supérieur est beaucoup plus faible.

Les principaux facteurs contribuant à la ségrégation professionnelle en fonction du sexe sont les attitudes culturelles et sociales envers ce qui constitue un emploi “masculin” ou “féminin” et l’inégalité entre hommes et femmes dans l’éducation et la formation, ce qui a eu pour effet d’amener les deux sexes à être orientés (ou à s’orienter eux-mêmes) vers les différentes professions. Dans beaucoup de pays, la ségrégation professionnelle en fonction du sexe dans les emplois intellectuels est encore prédominante, bien que l’ampleur du problème varie d’un pays à l’autre, et d’un emploi à l’autre.

Traditionnellement, l’ingénierie, la physique, la justice, le droit, et l’administration des services de santé sont considérés comme des emplois “masculins” et le travail de bibliothécaire, les soins infirmiers et l’enseignement (surtout dans l’instruction primaire) sont considérés comme des emplois “féminins”. Ce phénomène est appelé “ségrégation professionnelle horizontale”. Même dans les emplois dominés par les femmes, il existe aussi une “ségrégation professionnelle verticale” lorsque les hommes sont plus susceptibles de d’occuper les postes les plus élevés et les mieux rémunérés. Par exemple, dans le secteur de la santé, les hommes sont majoritaires en tant que médecins et administrateurs.

Malgré l’augmentation lente mais régulière de la proportion des travailleuses intellectuelles dans l’entreprise, la nature des plans de carrière des femmes continue de les empêcher de progresser dans les hiérarchies organisationnelles où elles travaillent. Lors du recrutement, les femmes qualifiées sont en général affectées à des emplois de moindre valeur en termes de qualifications requises et de rémunération. Elles se retrouvent dans ce qui est considéré comme des postes « non stratégiques », plutôt que dans des emplois opérationnels et d’encadrement conduisant aux postes élevés. Elles deviennent ainsi un personnel de soutien pour leurs collègues masculins occupant des positions stratégiques.

Données récentes

♦ La base de données³ ILO SEGREGAT assemble des données sur l’emploi ventilées par sexe et catégories professionnelles. Les données collectées en 2000 dans 28 pays, principalement en Europe, concernant huit catégories d’emplois intellectuels (physiciens et chimistes, mathématiciens et statisticiens ; programmeurs informatiques ; architectes et ingénieurs, personnels de santé sauf infirmiers, juristes, bibliothécaires) ont montré que les soins infirmiers sont l’emploi où les femmes sont en plus grand nombre. Dans 16 de ces pays, la part moyenne des femmes dans les soins infirmiers atteignait le taux impressionnant de 86 pour cent. On ne disposait pas de données pour huit des 28 pays. Les femmes bibliothécaires venaient après les infirmières avec une part moyenne de 70 pour cent dans les 28 pays.

♦ La figure 2.3 présentant les statistiques⁴ de la Commission économique des Nations Unies pour l’Europe relatives à la part des femmes comme enseignantes en Europe en 2000-01 montre que, bien que les femmes fussent majoritaires en tant qu’institutrices (de 70 à 90 pour cent), leur part en tant qu’enseignantes du supérieur n’était généralement que de

l'ordre de 30 à 40 pour cent. Par exemple, en Italie, les institutrices avaient la part la plus élevée (94,8 pour cent), suivie par les enseignantes du secondaire (64,7 pour cent) et les enseignantes du supérieur (28,8 pour cent).

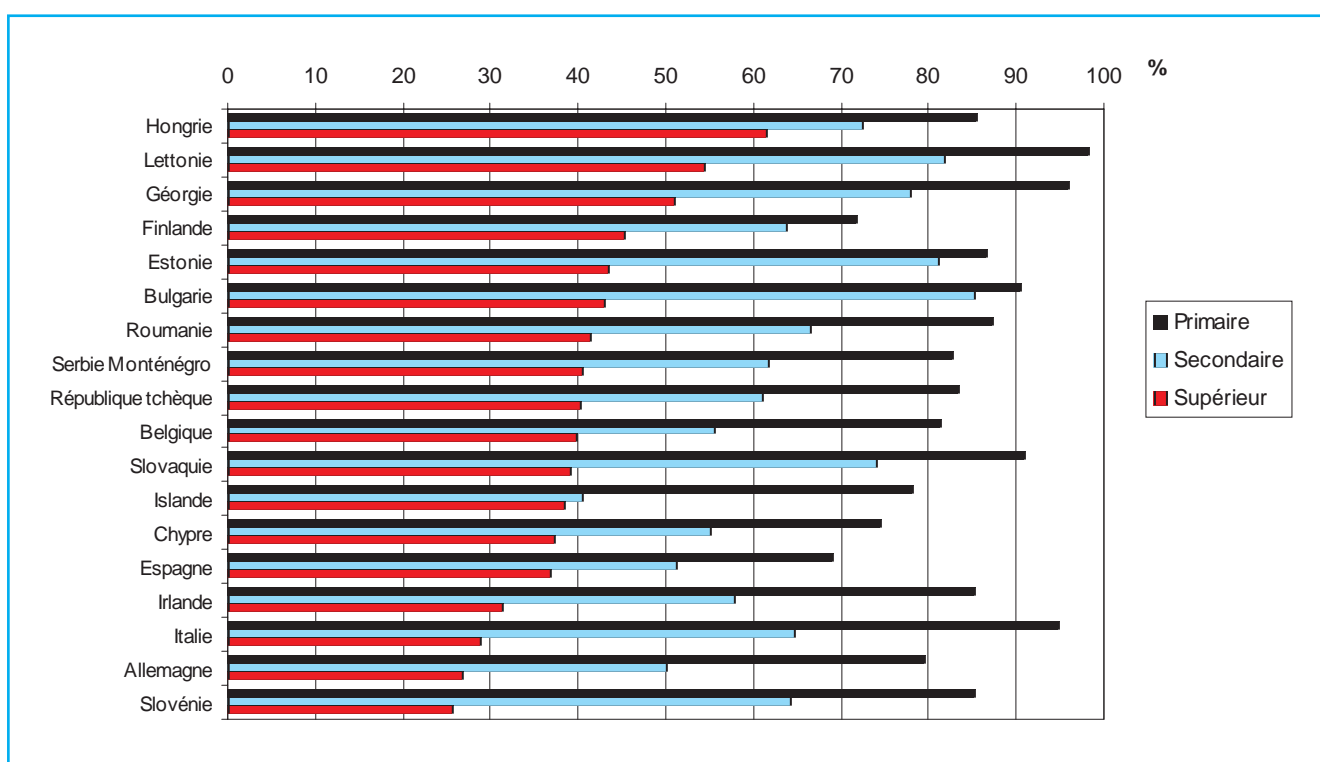
♦ Au Canada en 2001, 79 pour cent des femmes salariées étaient employées dans l'enseignement, les soins infirmiers, les emplois administratifs/de bureau et la vente/les services, alors que les hommes salariés⁵ n'occupaient que 30 pour cent de ces catégories d'emplois. Toutefois, les femmes ont fait des incursions dans les métiers intellectuels dominés par les hommes. En 2001, les travailleuses intellectuelles travaillaient comme médecins et dentistes (54 pour cent), cadres commerciaux et financiers (50 pour cent), ainsi que dans les sciences naturelles, l'ingénierie et les mathématiques (20 pour cent), alors que ces taux étaient respectivement de 41, 44 et 17 pour cent en 1987.

La raison de cette lente augmentation de la part des femmes travaillant dans les professions dominées par les hommes peut dans une certaine mesure être imputée aux différentes contraintes auxquelles elles sont confrontées par rapport aux femmes qui travaillent dans les professions traditionnellement féminines. La discrimination sur le lieu de travail, comme la non-acceptation par les superviseurs ou collègues masculins, l'absence de formation appropriée, l'isolement et un accès limité au tutorat et aux modèles de rôle féminins, est davantage de nature à les faire quitter leurs emplois. Le harcèlement sexuel a aussi tendance à se produire plus fréquemment dans les milieux de travail non traditionnels. Les femmes peuvent être sujettes à un langage inapproprié ou à une conduite sexuellement importune. Ainsi, si les superviseurs ou collègues masculins prennent ombrage de la présence de femmes sur leur lieu de travail, ils peuvent adopter un comportement de harcèlement sexuel pour les humilier.

Les femmes travaillant dans les professions dominées par les hommes sont confrontées aux différentes contraintes par rapport aux femmes qui travaillent dans les professions traditionnellement féminines.

Figure 2.3: Part des femmes en tant qu'enseignantes (à plein temps et équivalent) 2000-01,
Choix de pays de la CEENU

Source: Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, Gender Statistics Database www.unece.org



Les femmes dans les TIC

Y a-t-il vraiment un avenir brillant pour les femmes cadres dans le domaine des TIC ?

Le secteur des technologies de l'information et des communications est un autre domaine où il devrait y avoir des possibilités illimitées pour les travailleuses intellectuelles de faire des percées, bien que la récession économique et des capacités excédentaires en matière de télécommunications aient contribué à un ralentissement du secteur en 2000 et 2001. C'est en Chine que le marché des TIC a connu l'expansion la plus rapide du monde. L'Europe orientale a accusé également une augmentation substantielle des dépenses⁶. L'industrie des logiciels a dépassé tous les autres secteurs des TIC, avec une croissance de 100 pour cent entre 1995 et 2001. L'Internet et le commerce électronique poursuivent leur essor. Le nombre total d'utilisateurs du commerce électronique continue aussi à augmenter, avec en 2001 une hausse de 83 pour cent des dépenses entre entreprises et une hausse de 64 pour cent de celles entre les entreprises et les consommateurs. Y a-t-il vraiment un avenir brillant pour les femmes cadres dans le domaine des TIC ?

Dans certains pays, la part des femmes dans le secteur des TIC est déjà en augmentation. Une enquête⁷ sur les qualifications de Silicon.com réalisée au Royaume-Uni en 2003 a montré que les femmes étaient déjà relativement bien établies, celles-ci constituant 13 pour cent des 3.830 enquêtés. Sur les 13 pour cent, 17,2 pour cent étaient cadres dans les TIC, 11,9 pour cent consultantes et 4,5 pour cent directrices ou présidentes-directrices générales (PDG). En Australie, en 2001, les femmes représentaient 19,8 pour cent des cadres informaticiens (non compris les ingénieurs électroniciens)⁸. En 1999, les femmes constituaient plus de 20 pour cent des travailleurs de l'industrie brésilienne des logiciels⁹.

Toutefois, Catalyst jette un doute sur l'idée selon laquelle les femmes cadres prospéreraient dans le secteur de la technologie, dans une récente enquête régionale portant sur 75 cadres supérieurs qui a montré que les sociétés ne promouvaient pas les femmes aux postes d'encadrement. Les enquêtées ont cité la culture d'entreprise, l'absence de possibilités d'organisation de carrière, l'isolement des femmes et l'absence de modèles de rôle, de réseaux et de tuteurs, et l'argument trop bien connu que le travail et les responsabilités familiales sont exclusifs l'un de l'autre¹⁰.

Les femmes dans les systèmes juridictionnels

Il y a une présence importante de femmes haut placées dans les systèmes juridictionnels de 15 pays de la CENUE.

Pourtant, de nombreuses femmes juristes quittent la profession pour des raisons familiales.

Une tendance intéressante et surprenante montre que les femmes font une percée dans une profession dominée par les hommes. L'étude a révélé une présence importante de femmes haut placées dans les systèmes juridictionnels de 15 pays de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CENUE)¹¹. La part des femmes en tant que juges en 2001 et 2002 s'élevait à plus de 50 pour cent dans six pays d'Europe orientale : Hongrie (70 pour cent), Roumanie (68,7 pour cent), République tchèque et Estonie (62,2 pour cent), Croatie (61,7 pour cent) et Lituanie (51,8 pour cent). La part la plus faible a été relevée au Royaume-Uni (15,6 pour cent), en Irlande (19,2 pour cent) et l'Arménie (20,6 pour cent) En 2001, les femmes représentaient 26,5 pour cent des juges dans les hautes cours polonaises, 35,5 pour cent dans la cour suprême administrative et 16,6 pour cent dans les autres tribunaux administratifs¹². Début 2003, sur les 18 juges élus au Tribunal pénal international (TPI), sept étaient des femmes¹³. Ce résultat démontre l'impact du mode de votation utilisé pendant les élections, qui était

basée sur une représentation équitable des juges hommes et femmes élus au Tribunal.

Malgré ces résultats encourageants, la résistance à la progression des femmes dans les professions traditionnellement dominées par les hommes est toujours forte. Par exemple, les femmes juristes au Royaume-Uni trouvent difficile de progresser dans leurs carrières en raison du manque de flexibilité des conditions de travail de la profession. En 2003, une enquête¹⁴ réalisée par le Groupe des jeunes avoués, l'Association des femmes avoués et la Société de droit a attiré l'attention sur le fait que les femmes juristes quittaient généralement la profession en raison des longues heures de travail. L'enquête a permis de constater que 60 pour cent des femmes quittant cette profession le faisaient pour des raisons familiales, et 67 pour cent de celles-ci étaient dissuadées de reprendre leur travail en raison des difficultés à concilier leur travail et leurs vies personnelles et du fait de l'attitude de la profession envers les femmes reprenant leur activité. La décision des femmes d'abandonner leur emploi à un moment crucial de leurs carrières s'est traduite par une domination de cette profession par les hommes aux échelons élevés.

Les travailleuses "intellectuelles" sont très bien averties des conséquences négatives d'une réduction de leur temps de travail sur leurs carrières, et elles répugnent à profiter des horaires flexibles même lorsqu'on le leur propose. Une enquête¹⁵ portant sur plus de 1000 cabinets juridiques réalisée en 2000 par l'Association nationale de placement juridique aux Etats-Unis a révélé que 94,5 pour cent des grands cabinets proposent des formules à temps partiel aux femmes juristes mais que seulement 3,2 pour cent d'entre elles utilisaient cette option (1,9 pour cent des partenaires et 4,4 pour cent des associés). Une autre enquête¹⁶ réalisée aux Etats-Unis a révélé que 75 pour cent des associés anciens partenaires croyaient qu'une réduction des horaires de travail affectaient leur organisation de carrière.

L'indication que les attitudes dans cette profession traditionnellement dominée par les hommes commencent à changer a été mise en lumière par une société aux Etats-Unis qui compte l'un des pourcentages les plus élevés de partenaires femmes parmi les grands cabinets juridiques (environ 17 pour cent des partenaires et 40 pour cent d'associés¹⁷). Le cabinet a adopté une double approche pour répondre au dilemme des femmes en instaurant des politiques favorables à la famille pour attirer les femmes juristes et en promouvant toute femme remplissant les conditions requises et qualifiée au statut de partenaire. Au cours des cinq dernières années, plus de 25 pour cent des nouveaux partenaires ont été des femmes juristes. Le cabinet a adopté une politique de réduction du temps de travail pour les hommes et les femmes juristes qui peuvent travailler en horaires réduits pour des raisons familiales, de santé ou autres sans remettre en cause les perspectives d'avancement (quatre femmes juristes ont été promues au statut de partenaire tant en travaillant à temps partiel pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de soins aux enfants). Parmi les autres initiatives figurent un service d'urgence de garde d'enfants, un local particulier pour les femmes allaitantes, et du matériel permettant aux juristes de travailler à partir de chez eux ou d'endroits éloignés.

Les travailleuses "intellectuelles" sont très bien averties des conséquences négatives quand elles profitent des horaires flexibles pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de soins aux enfants.

Une société aux Etats-Unis encourage le succès des femmes juristes en instaurant des politiques favorables à la famille qui bénéficient les femmes et les hommes.

LES FEMMES DANS LES EMPLOIS D'ENCADREMENT

3

Les postes d'encadrement représentent seulement une petite proportion de la main d'œuvre totale, bien que cette catégorie d'emplois se soit développée au cours des dernières décennies en raison de la croissance du secteur des services. L'expansion de ce secteur a souvent offert plus de possibilités d'emploi aux femmes et, bien qu'elles restent sous-représentées, l'accroissement de leur taux d'activité dans ce secteur a dépassé l'augmentation globale de leur taux d'activité. Des statistiques récentes à l'échelon mondial montrent que les femmes continuent d'accroître leur part dans les postes d'encadrement mais le taux de progression est lent, irrégulier, et parfois décourageant pour les femmes confrontées à des obstacles créés par des préjugés comportementaux sur le lieu de travail. Dans les pays pour lesquels on dispose de données, il y a peu ou pas de changement, et dans certains les proportions sont même en baisse. Dans les professions normalement réservées aux hommes, les femmes cadres sont peu nombreuses et isolées. Même dans les secteurs dominés par les femmes où l'on trouve davantage de femmes cadres, un nombre disproportionné d'hommes accèdent aux postes les plus élevés. La règle empirique est toujours la suivante: plus la hiérarchie organisationnelle est élevée, moins il y a de femmes.

La règle empirique est toujours la suivante: plus la hiérarchie organisationnelle est élevée, moins il y a de femmes.

Données récentes

♦ Les données montrent que, en général, les pays d'Amérique du Nord, d'Amérique du Sud et d'Europe orientale comptent une proportion plus élevée de femmes dans les emplois d'encadrement que les pays d'Asie orientale, d'Asie du Sud et du Moyen-Orient.

♦ En 2000-02, la part globale des femmes dans les emplois d'encadrement était comprise entre 20 et 40 pour cent dans 48 des 63 pays pour lesquels on disposait de données¹⁸. De même que dans la section sur les femmes dans les emplois intellectuels, 1998 et 2002 ont été retenues comme années types pour les graphiques. S'agissant des pays pour lesquels les données afférentes à ces années n'étaient pas disponibles, on a retenu les années les plus proches. Les données montrent que les femmes étaient sensiblement sous-représentées dans les emplois d'encadrement par rapport à leur part globale dans l'emploi (figures 3.1 et 3.3).

♦ Dans les 48 pays utilisant la classification CITP-88 (figures 3.3 et 3.4), la part des femmes dans les emplois d'encadrement s'est accrue de 1 à 5 pour cent dans 26 pays pendant la période entre 1996-99 et 2000-02. Le Costa Rica (53,4 pour cent) et la Lituanie (43,5 pour cent) comptaient la part la plus élevée de femmes travaillant comme "législatrices, hauts fonctionnaires et cadres", et la Corée du Sud (4,9 pour cent) et l'Égypte (10,1 pour cent) la plus faible. La proportion a augmenté rapidement au Costa Rica (23,5 pour cent), en Bolivie (10,4 pour cent) et au Botswana (8,9 pour cent) pendant la même période. Des baisses relativement importantes ont été enregistrées en Irlande (-5,6 pour cent), en Lettonie (-5 pour cent) et au Canada (-3,7 pour cent). La part des femmes dans les emplois d'encadrement à Chypre, à Macao, au Danemark et en Corée du Sud s'élevait à moins de la moitié de leur part dans l'emploi total.

En général, les pays d'Amérique du Nord, d'Amérique du Sud et d'Europe orientale comptent une proportion plus élevée de femmes dans les emplois d'encadrement que les pays d'Asie orientale, d'Asie du Sud et du Moyen-Orient.

♦ Dans les 15 pays utilisant la classification CITP-1968 (figures 3.1. et 3.2), la part des femmes dans les emplois d'encadrement s'est également accrue de 1 à 5 pour cent dans 7 pays entre 1996-99 et 2000-02. Les Etats-Unis comptaient la part la plus élevée de femmes travaillant en tant que "personnel administratif et d'encadrement" (45,9 pour cent) tandis que le Japon (8,9 pour cent), le Pakistan (8,7 pour cent), le Bangladesh (8,5 pour cent) et l'Arabie saoudite (0,9 pour cent) comptaient la plus faible. Au Sri Lanka, au Japon, en Arabie saoudite et au Bangladesh, la part des femmes dans les emplois d'encadrement s'élevait à moins de la moitié de leur part dans l'emploi total.

Figure 3.1: Part des femmes en tant que personnel administratif et d'encadrement, et part des femmes dans l'emploi total, 2000-02

Source : *Annuaire 2003 des statistiques du travail* du BIT, tableau 2C
Pays avec classifications CITP-1968, Groupe principal 2

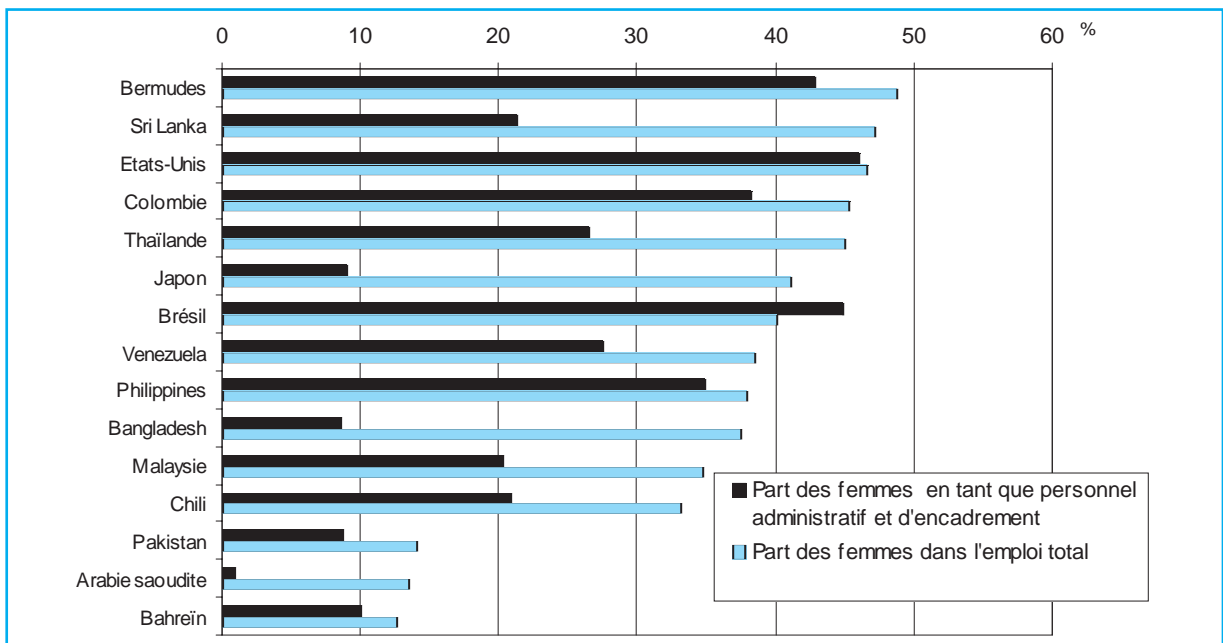


Figure 3.2: Part des femmes en tant que personnel administratif et d'encadrement, 1996-99 et 2000-02

Source : *Annuaire (2003) des statistiques du travail* du BIT, tableau 2C
Pays avec classifications CITP-1968. Groupe principal 1

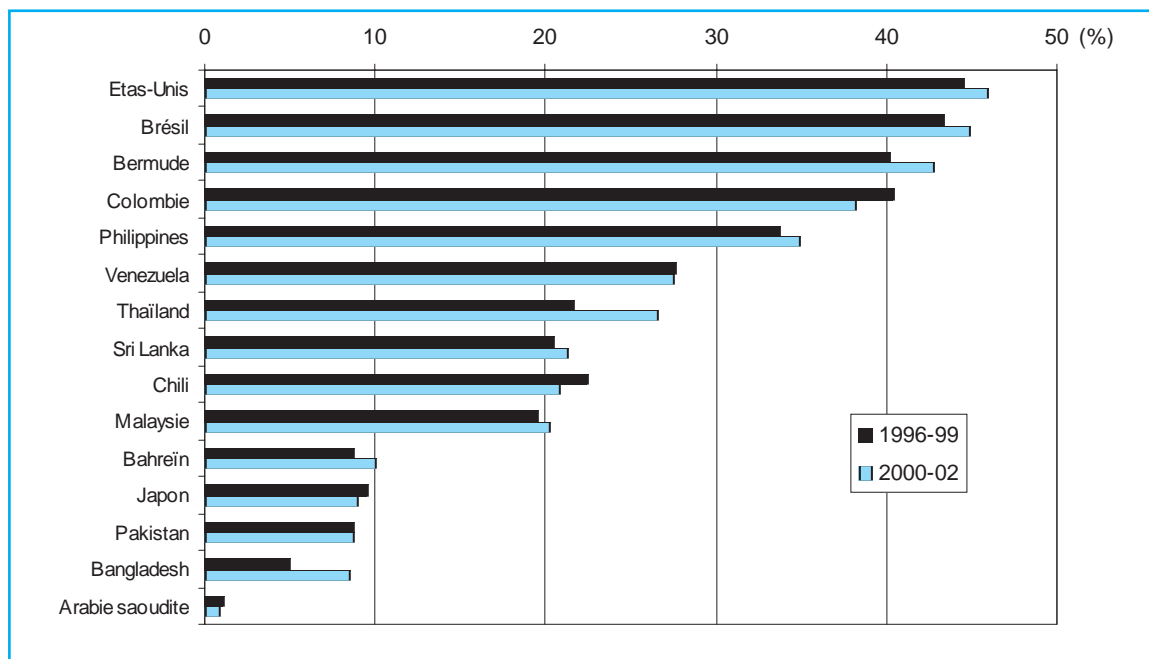


Figure 3.3: Part des femmes en tant que législatrices, hauts fonctionnaires et cadres, et part des femmes dans l'emploi total, 2000-02

Source: *Annuaire (2003) des statistiques du travail* du BIT, tableau 2C
Pays avec classifications CITP-88, Groupe principal 1

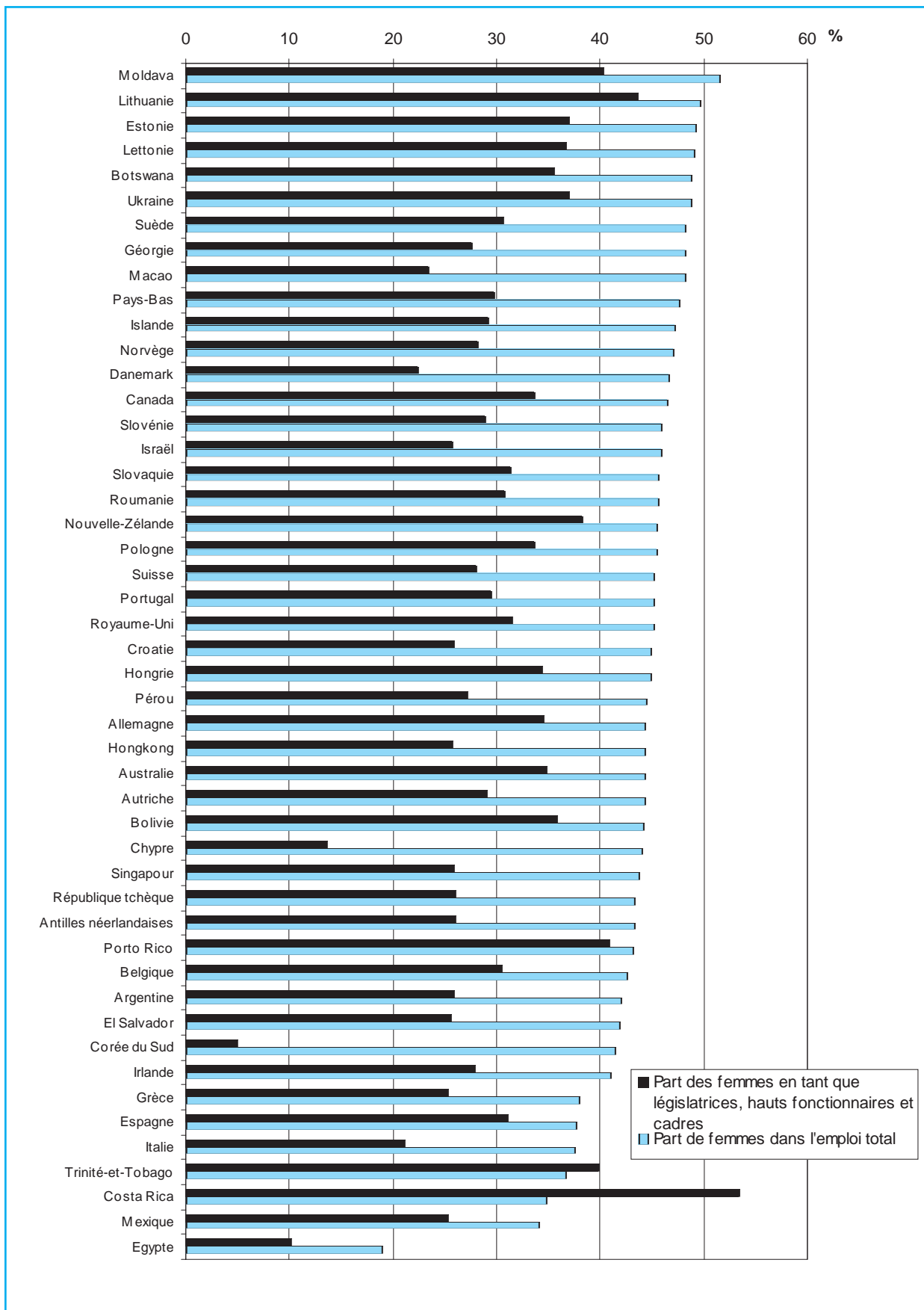
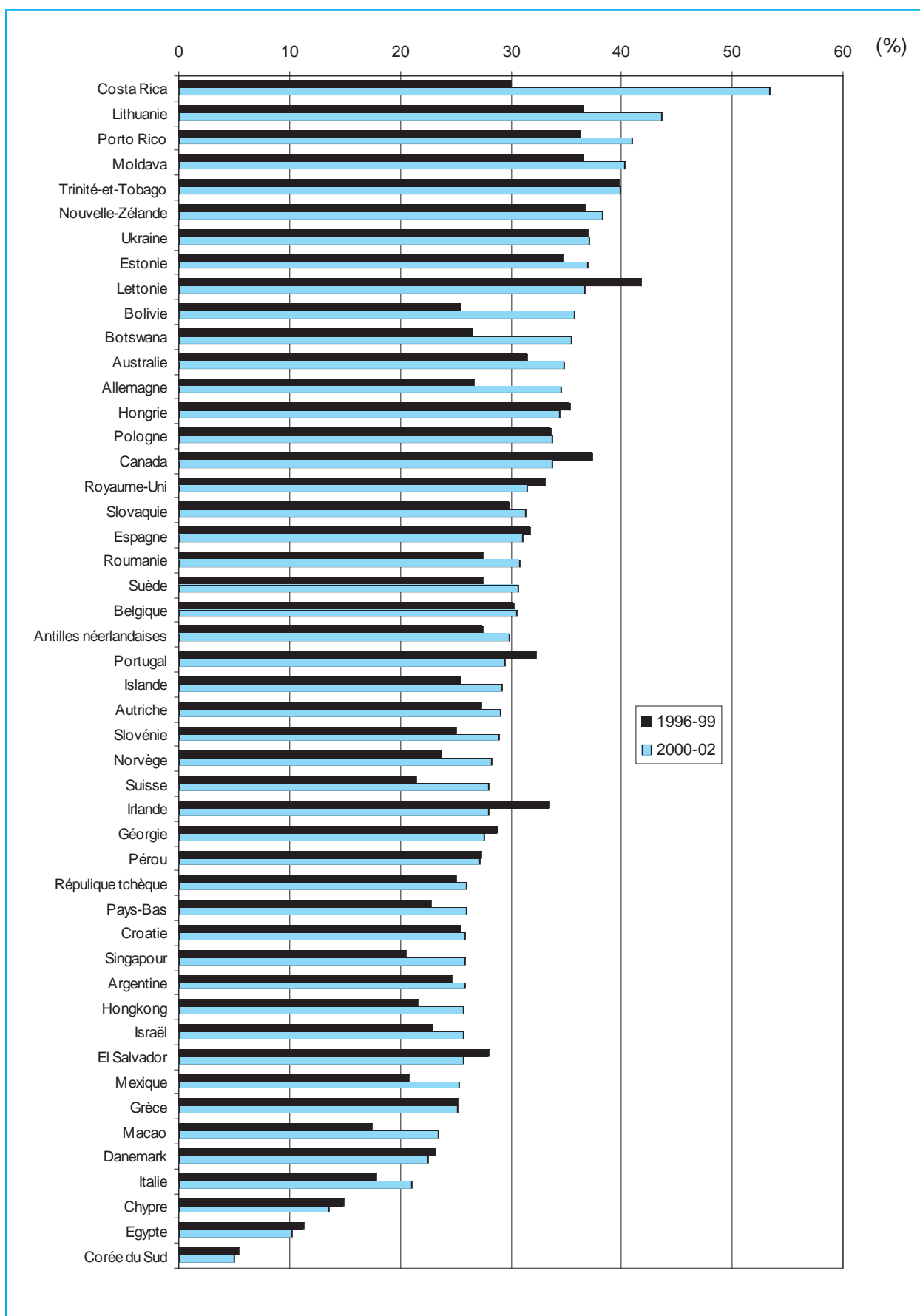


Figure 3.4: Part des femmes en tant que législatrices, hauts fonctionnaires et cadres, 1996-99 et 2000-02

Source : *Annuaire (2003) des statistiques du travail* du BIT, tableau 2C
Pays avec classifications CITP-88. Groupe principal 1



Données récentes par pays et par classe d'âge

Etats-Unis

Selon une étude¹⁹ du Bureau général de la comptabilité des Etats-Unis publiée en 2002, les femmes du pays représentaient à l'époque près de 47 pour cent de la main d'œuvre mais n'occupaient que 13 pour cent de l'ensemble des postes d'encadrement²⁰. Les femmes cadres étaient en général concentrées dans certains secteurs et emplois. Plus de 60 pour cent de femmes cadres travaillaient dans les services médicaux spécialisés, les hôpitaux et l'enseignement en 2000. Les femmes cadres étaient plus susceptibles de se trouver dans les services du personnel ou de relations humaines, tandis que les hommes cadres étaient plus susceptibles de se trouver dans les services d'achat, de mercatique, de publicité et de relations publiques. Les femmes étaient particulièrement sous-représentées dans les postes élevés.

Canada

Au Canada, 35 pour cent des cadres étaient des femmes en 2001, soit une augmentation de 6 pour cent depuis 1987. Toutefois, la part des femmes dans les emplois de cadres supérieurs était plus faible: 23 pour cent en 2001²¹.

Thaïlande

En Thaïlande, en 2000, la part des femmes dans le secteur privé en tant qu'agents (45 pour cent), agents de maîtrise (42,2 pour cent) et chefs de services (41,5 pour cent) s'élevait à près du double de leur part en tant que directrices (28,7 pour cent)²².

Amérique latine et Caraïbes

En Amérique latine et aux Caraïbes, la part des femmes dans les postes d'encadrement s'échelonnait entre 25 et 35 pour cent, avec un maximum de 48 pour cent aux Antilles néerlandaises et un minimum de 10 pour cent au Suriname²³.

Japon

Au Japon, les femmes cadres étaient nettement sous-représentées, notamment dans les postes d'encadrement élevés, bien que les statistiques indiquent une légère amélioration durant la dernière décennie. Selon une enquête²⁴ de 2002, réalisée par le ministère de la Santé, du travail et de la Protection sociale portant sur environ 6.700 sociétés, les femmes cadres travaillaient en tant que chefs de sous-section (11,9 pour cent), chefs de section (5,5 pour cent) et chefs de service (3,2 pour cent). En 1989, les chiffres étaient respectivement de 5 pour cent, 2,1 pour cent et 1,2 pour cent²⁵. L'enquête a également montré que 30,5 pour cent des sociétés enquêtées ont indiqué que les salariés de sexe masculin étaient promus plus rapidement que leurs collègues féminins à diplômes universitaires identiques, et 32,9 pour cent des femmes employées par ces sociétés ont indiqué que les différences entre les postes et les promotions des hommes et des femmes devenaient manifestes de six à dix après qu'elles avaient rejoint la société (entre l'âge de 28 et 32 ans).

Part des cadres par les femmes salariées par classe d'âge

La même enquête a analysé la part des cadres par les femmes salariées par classe d'âge. Elle a montré que seulement 5,6 pour cent des femmes de 30 à 39 ans étaient chefs de sous-section, 4,1 pour cent de celles âgées de 40

Les données montrent que les femmes continuent à être sous-représentées dans les postes d'encadrement et particulièrement dans les postes élevés.

Après plusieurs années de travail, une femme risque plus d'occuper un poste subalterne qu'un homme avec les mêmes qualifications qui est entré sur le marché du travail à la même époque.

à 49 ans étaient chefs de section et 1,4 pour cent de celles âgées de 50 à 59 ans étaient chefs de service. A l'inverse, la part des salariés de sexe masculin pour les mêmes emplois et classes d'âge étaient respectivement de 20,6 pour cent, de 24,5 pour cent et de 17,2 pour cent. Ces chiffres montrent qu'après plusieurs années de travail, une femme risque plus d'occuper un poste subalterne qu'un homme avec les mêmes qualifications qui est entré sur le marché du travail à la même époque. Les raisons de cette pratique discriminatoire ont été identifiées dans un certain nombre d'enquêtes et attestent le fait que les mythes préjudiciables associés aux femmes dans la vie professionnelle continue à se répandre sur le lieu de travail.

La valorisation des femmes salariées

La part des femmes dans les emplois de direction, qui reste faible à l'échelon mondial, montre que certains employeurs ont toujours des difficultés à admettre que les politiques de promotion des femmes sur le lieu de travail puissent constituer de bonnes pratiques d'entreprise. C'est principalement parce que les responsabilités familiales des femmes – la maternité, élever les enfants, les tâches ménagères en général – et le travail rémunéré ont été considérés, en règle générale, comme deux choses incompatibles. Le salarié type et le plus rentable pour les sociétés a traditionnellement été de sexe masculin parce que la vie familiale ou personnelle des hommes n'empiète pas sur leur travail. A l'évidence, les hommes arrivent en général plus facilement que les femmes à combiner la famille et le travail parce qu'ils comptent beaucoup sur les femmes pour assumer les responsabilités familiales et domestiques. De nouvelles politiques et stratégies pour faire face aux responsabilités familiales doivent être inculquées à tous les niveaux de l'entreprise, non seulement pour qu'une utilisation plus équitable du temps des hommes et des femmes devienne la norme mais aussi pour que les perceptions par les employeurs des capacités des hommes et des femmes et de leur disposition à consacrer du temps et des efforts au travail soient mieux harmonisées.

Toutefois, on constate que certains employeurs ont commencé à reconnaître que des politiques favorables à la famille ne bénéficient pas seulement aux salariés hommes et femmes en encourageant un meilleur équilibre entre le travail et la vie familiale ou personnelle, mais bénéficient aussi aux employeurs en améliorant la productivité globale de l'entreprise. En outre, les caractéristiques personnelles d'intégrité, d'application et de sincérité, attribuées traditionnellement aux femmes, sont de plus en plus considérées comme des qualités qui peuvent rehausser l'image d'une société dans un monde gangrené par la mauvaise gestion d'entreprise.

La philosophie de valorisation des salariés tant hommes que femmes pénètre peu à peu le lieu de travail.

La philosophie de valorisation des salariés tant hommes que femmes pénètre peu à peu le lieu de travail. Certaines organisations ont instauré des codes volontaires de conduite avec des dispositifs intégrés de surveillance et de vérification visant à créer un nouveau contexte "privatisé" où les droits des travailleurs sont reconnus. Les codes, basés sur les droits et les normes du travail établis par les conventions et déclarations de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et d'autres organisations des Nations Unies, ont l'avantage d'étendre et de renforcer l'application des normes du travail, y compris les conventions sur l'égalité des chances, à travers les frontières nationales, les juridictions gouvernementales et les sociétés internationales. En outre, l'acceptation par les entreprises des normes de l'OIT à travers les codes volontaires peut contribuer à renforcer l'autorité de l'OIT et le potentiel des mécanismes internationaux pour l'application des droits du travail.

Toutefois, des doutes s'élèvent quant à la valeur des codes volontaires de conduite et à la manière de lier les systèmes mondiaux de surveillance et de vérification (fondés sur les droits et normes énoncés dans les conventions et déclarations de l'OIT et des Nations Unies) au secteur privé.

La gestion de la diversité

Les organisations ont également instauré des programmes de la gestion de la diversité qui vont au-delà de la législation sur l'égalité des chances dans l'emploi et de l'action positive. La gestion de la diversité reconnaît que les salariés ne sont pas tous identiques et que leurs différences et leur potentiel mêmes représentent une variété d'avantages et de possibilités d'amélioration de la productivité. Elle vise à attirer et retenir les salariés et à leur donner un sentiment d'appartenance à l'entreprise en maintenant un milieu de travail positif avec l'instauration de pratiques équitables en matière d'embauche, de sélection, de formation, d'évaluation, etc. L'égalité des chances est aussi un élément essentiel à la réussite de la gestion de la diversité. Il est accordé à tous les salariés un ensemble d'avantages parmi lesquels ils choisissent les plus adaptés à leur situation. Les avantages peuvent inclure des options favorables à la famille comme des horaires de travail flexibles, le télétravail, et le partage de l'emploi. La gestion de la diversité donne à tous les salariés, indépendamment de la race, des croyances et du sexe, la possibilité de maximiser l'intégralité de leur potentiel, de contribuer à la réalisation d'une mission d'entreprise et de garantir à tous les membres de l'équipe d'être traités avec dignité et respect.

Le monde des affaires a été le premier à promouvoir les principes de la gestion de la diversité. La Chambre australienne du commerce et de l'industrie (ACCI) décerne chaque année des prix nationaux du travail et de la famille de l'ACCI. Son récent rapport²⁶ indique que : "de plus en plus d'organisations estiment qu'il est tout à fait dans l'intérêt de l'entreprise d'améliorer l'équilibre entre le travail et la famille. Les organisations ont évalué les coûts directs et indirects des antagonismes entre le travail et la famille et se sont rendu compte des avantages à tirer de l'instauration de pratiques favorables à la famille pour satisfaire les besoins mutuels des salariés des deux sexes à travailler ensemble". La direction des sociétés primées a signalé que les pratiques favorables à la famille, comme le congé parental et les horaires flexibles, avaient entraîné un accroissement du bien-être des salariés et une réduction du stress lié au travail. Les salariés s'étaient sentis valorisés par leurs employeurs, et leur moral et leur loyauté s'étaient également raffermis. Une satisfaction accrue du personnel s'était traduite par une augmentation de la productivité et une amélioration des résultats. Le taux de rotation des salariés avait baissé, et les demandes d'emploi émanant de candidats de qualité avaient augmenté. Les pratiques favorables à la famille avaient non seulement contribué à augmenter le nombre de femmes aux postes de direction mais avaient aussi profité aux hommes qui désiraient exercer un rôle plus important dans leur vie familiale.

Un prix similaire décerné aux Etats-Unis²⁷ en 2003 "a honoré les approches novatrices aux résultats avérés adoptées par les entreprises pour s'occuper du recrutement, de l'épanouissement et de l'avancement de toutes les femmes cadres" y compris les femmes des groupes minoritaires. Ce prix avait pour objet de fournir au monde des affaires des modèles reproductibles pour aider les sociétés et les entreprises à prendre des initiatives qui soient bonnes pour les femmes et leurs affaires. Les sociétés primées incluaient un cabinet juridique, une société de comptabilité et de services financiers, et un organisme de prestations sanitaires. L'attribution du prix était basée sur la prise en compte d'une large gamme d'approches stratégiques liées à

La gestion de la diversité reconnaît que les salariés ne sont pas tous identiques et que leurs différences et leur potentiel mêmes représentent une variété d'avantages et de possibilités d'amélioration de la productivité.

La Chambre australienne du commerce et de l'industrie (ACCI) décerne chaque année des prix nationaux du travail et de la famille.

Une orientation intéressante à Wall Street vise à renforcer les efforts pour recruter, former, promouvoir et conserver des femmes aux postes de direction et réduire l'écart entre les rémunérations et les attributions des cadres hommes et femmes.

l'avancement des femmes, allant de programmes visant un domaine spécifique jusqu'à des initiatives de grande ampleur pour faire évoluer la culture d'entreprise. L'impact de ces approches a été mesuré par l'augmentation du nombre de femmes accédant au partenariat dans le cabinet juridique, qui est passé de 5,8 pour cent en 1994 à 10 pour cent en 2002. En 2002, les femmes représentaient 14,1 pour cent de toutes les promotions au partenariat à l'échelle mondiale et 19 pour cent de l'ensemble de ces promotions aux Etats-Unis. Dans la société de comptabilité et de services financiers, les femmes représentaient 13 pour cent de l'ensemble des postes de direction exécutive, contre 0 pour cent dans les années 90. Le taux de rotation des cadres pour les femmes avait baissé et était égal ou inférieur à celui des hommes dans cette société. Trois des dix premiers responsables de l'organisme de prestations sanitaires étaient des femmes en 2002. En 1997, lorsque l'organisme avait à l'origine adopté des politiques pour favoriser l'avancement des femmes, il n'y avait pas de femmes parmi les cinq premiers responsables de l'organisme.

Le secteur bancaire commence également à reconnaître que le "léger avantage" que les cadres femmes peuvent apporter aux entreprises peut entraîner un accroissement des ventes et favoriser l'appel aux investisseurs. Par exemple, une orientation intéressante à Wall Street vise à renforcer les efforts pour recruter, former, promouvoir et conserver des femmes aux postes de direction et réduire l'écart entre les rémunérations et les attributions des cadres hommes et femmes²⁸. Jusqu'à présent, deux banques ont mis en place des services généraux de direction et de diversité dirigés par des cadres femmes, qui coordonnent les réseaux de femmes rassemblant des femmes cadres supérieurs et des clientes lors de conférences ou d'autres manifestations. L'expérience a jusqu'ici montré que les affaires supplémentaires générées par ces manifestations sont mesurables, et que les clientes aiment voir des femmes à des postes importants.

LES FEMMES AU PREMIER PLAN

Les femmes continuent d'éprouver plus de difficultés à obtenir des postes de cadre au niveau de l'entreprise que des postes moins élevés dans la hiérarchie.

Les données sur les femmes en tant que directrices d'organismes ne sont pas seulement limitées mais sont aussi rendues obscures par la terminologie utilisée par les organismes pour définir les emplois de direction et la portée de ces termes, qui varient suivant le contexte et l'échelon de direction. En outre, les comparaisons sur les emplois de premier plan sont déformées selon que les enquêtes ciblent les organismes les plus importants ou englobent tous les types d'organismes. Les données couvrant la gamme des emplois de premier plan montrent que les femmes continuent d'éprouver plus de difficultés à obtenir des postes de cadre au niveau de l'entreprise que des postes moins élevés dans la hiérarchie. Peu de progrès ont été accomplis au cours des trois dernières années en ce qui concerne le nombre de femmes accédant aux postes d'encadrement.

Données récentes

Australie

Selon une étude²⁹ portant sur les 200 premières sociétés et réalisée en 2002 par l'Agence sur l'égalité des chances pour les femmes sur le lieu de travail (EOWA) en Australie, les femmes occupaient 8,2 pour cent des postes de direction dans les sociétés, avec seulement deux femmes PDG (1 pour cent) ; 52,6 pour cent des sociétés enquêtées ne comptaient pas de femmes

directrices exécutives ; 29,6 pour cent en comptaient une ; et 17,8 pour cent en comptaient deux ou plus. Les directrices exécutives se trouvaient dans les secteurs des logiciels et des CIT, les banques, les télécommunications, les assurances et le commerce de détail. Elles n'ont pas fait de percées notables dans l'immobilier, les transports, les aliments et boissons, l'hôtellerie et la restauration, les loisirs et l'énergie.

Etats-Unis

Aux Etats-Unis, la part des femmes aux postes de direction a connu des augmentations marginales. D'après une enquête³⁰ réalisée par Catalyst en 2003, la part des femmes aux conseils d'administration des sociétés figurant dans Fortune 500³¹ s'élevait à 13,6 pour cent, contre 12,4 pour cent en 2001 ; 11,7 pour cent en 2000 et 11,2 pour cent en 1999. Cinquante-quatre sociétés ne comptaient pas de femmes au conseil d'administration, contre 66 en 2001. Deux cent huit autres sociétés comptaient juste une femme au conseil d'administration. Cinquante-quatre sociétés comptaient 25 pour cent de directrices, contre 30 en 2001 et 11 en 1995.

Canada

Une autre enquête³² de Catalyst effectuée en 2002 a révélé que les femmes occupaient 14 pour cent des postes de responsables d'entreprise dans les sociétés³³ FP500 au Canada en 2002, contre 12 pour cent en 1999. La part des femmes dans les postes de très haute responsabilité a connu une augmentation relativement importante, puisqu'elle est passée de 3,4 pour cent en 1999 à 6,7 pour cent en 2002.

Pays européens

Dans les pays européens, les données ont fait ressortir un profil d'évolution similaire. L'Ecole de gestion de Cranfield au Royaume-Uni mène une étude sur les femmes cadres supérieurs dans les sociétés³⁴ FTSE 100 chaque année depuis 1999. D'après l'étude 2003³⁵, la proportion des directrices s'est accrue de 20 pour cent (passant de 84 en 2002 à 101). Dix-huit (90 pour cent) des 20 premières sociétés comptaient des directrices. Le nombre de directrices exécutives est passé de 15 à 17 depuis 2002. Il reste encore 32 sociétés parmi les 100 premières qui ne comptent pas de femme directrice. On a constaté une tendance des présidents restant longtemps en place à administrer les conseils sans directrices, ce qui laisse penser que de longs mandats conduisent à une "certaine complaisance" dans le recrutement des nouveaux membres des conseils³⁶. Le rapport a également constaté que les femmes avaient plus de chances d'être nommées aux conseils si les comités de nomination incluaient des femmes.

Les statistiques³⁷ publiées en Allemagne en 2003 par le ministère de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et des Jeunes ont montré que la participation globale des femmes aux conseils de 84 des plus grandes sociétés s'élevait à 8 pour cent. Dans dix sociétés, les femmes représentaient 20 pour cent ou plus (avec un pic à 28 pour cent) des membres des conseils. Six des dix sociétés se trouvaient dans le secteur des services, comme le commerce de détail. En France, les femmes occupaient seulement 124 des 2.325 postes de premier plan (président-directeur général ; directeur général ; administrateur ; membre du directoire ; conseil de surveillance) dans les 200 premières sociétés en

Peu de progrès ont été accomplis au cours des trois dernières années en ce qui concerne le nombre de femmes accédant aux postes d'encadrement.

2000³⁸, soit une part de 5,3 pour cent. Il n'y a pas de femmes parmi les présidents-directeurs généraux des sociétés du CAC 40³⁹. Toutefois, la part des femmes en tant que chefs d'entreprises de 50 salariés ou plus avait augmenté de 5,5 pour cent au cours de la décennie de 1990 (9,8 pour cent) à 2000 (15,3 pour cent).

L'Europe

Selon des données⁴⁰ relatives à 15 pays de l'Europe, la participation des femmes au conseil des banques centrales en 2001 était comprise entre 52,7 pour cent (Géorgie) et 0 pour cent (Arménie, Chypre, Estonie, Irlande, Islande et Pays-Bas). Globalement, les femmes sont mieux représentées dans les postes de responsabilité du secteur public. Des données sur onze pays de l'Europe en 2000 ou 2001 ont montré que la part moyenne des femmes dans la haute fonction publique (administratrices d'organisations publiques et internationales, ambassadrices, consuls généraux, etc.) s'établissait autour de 18 pour cent, avec des proportions s'échelonnant de 45 pour cent (Estonie) à 4,7 pour cent (Espagne).

Afrique du Sud

En Afrique du Sud, les femmes occupaient, en 2001⁴¹, 11,3 pour cent des postes de dirigeants et 17,7 pour cent des postes de cadres supérieurs. Cela représente une augmentation de respectivement 1 et 1,7 pour cent depuis 2000. La race est aussi un facteur entrant en ligne de compte sur le marché du travail. Les hommes blancs prédominent dans les postes d'encadrement alors que les femmes africaines sont très sous-représentées dans cette catégorie de postes.

Tableau 3.1: Dirigeants et cadres supérieurs en Afrique du Sud, 2001

Source : Ministère du Travail, République d'Afrique du Sud (2003) *Commission for Employment Equity Annual Report 2001-2003*

| Race (part dans la population totale) | Africains (77.9%) | Métis (9.2%) | Indiens (2.8%) | Blancs (9.9%) | Total |
|---------------------------------------|-------------------|--------------|----------------|---------------|-------|
| Dirigeants | | | | | |
| Hommes | 5.4% | 2.2% | 3.1% | 78% | 88.7% |
| Femmes | 1.5% | 0.3% | 0.3% | 9.2% | 11.3% |
| Total | 6.9% | 2.5% | 3.4% | 87.2% | 100% |
| Cadres supérieurs | | | | | |
| Hommes | 6.9% | 3% | 2.9% | 69.5% | 82.3% |
| Femmes | 2.1% | 0.9% | 0.6% | 14.1% | 17.7% |
| Total | 9% | 3.9% | 3.5% | 83.6% | 100% |

Note: Ces chiffres sont basés sur un échantillon de 576 employeurs.

Suisse romande

Les résultats d'une enquête⁴² effectuée en 2000 en Suisse romande et portant sur 100 sociétés de plus de 50 salariés du secteur des services ont révélé que la part des dirigeantes variait entre 0 et 14 pour cent. Trois sociétés ont indiqué qu'il y avait davantage de femmes cadres moyens de moins de 40 ans que de plus de 40 ans. La part de la plupart des femmes travaillant à temps partiel oscillait entre 2 et 23 pour cent. Bien que les

données reflétassent une résistance à la promotion des femmes à des postes plus élevés, beaucoup de sociétés ont reconnu que la représentation des femmes à tous les niveaux de la hiérarchie améliorait le milieu de travail, encourageait des débats plus larges et plus équilibrés, limitait les coteries et permettait un meilleur travail d'équipe et une résolution plus efficace des problèmes et conflits.

LES FEMMES RESPONSABLES POLITIQUES

En général, les femmes aspirant à des carrières politiques rencontrent encore d'obstacles et des difficultés, ce qui laisse penser que les principes démocratiques de parité et d'égalité continuent d'être grevés par les règles et pratiques profondément enracinées inhérentes à la vie politique.

Données récentes

♦ En octobre 2003, la moyenne mondiale des femmes membres des parlements nationaux s'établissait à 15,2 pour cent, dont 15,5 pour cent à la chambre unique ou à la chambre basse et 13,9 pour cent à la chambre haute ou sénat⁴³, contre respectivement 13 pour cent, 13,4 pour cent et 10,9 pour cent en 1999. Cela représente une augmentation d'à peine plus de 2 pour cent depuis 1999.

♦ Dans les 174 pays pour lesquels des données étaient disponibles (tableau 3.2), les femmes occupaient 30 pour cent ou plus des sièges à la chambre basse dans 14 pays (8 pour cent), de 20 à 30 pour cent dans 29 pays (16,7 pour cent), de 11 à 20 pour cent dans 61 pays (35,1 pour cent), de 0,1 à 10 pour cent dans 62 pays (35,6 pour cent), et aucun dans huit pays (4,6 pour cent).

♦ A l'échelon régional, les femmes occupaient 17,7 des sièges en Europe, 15,5 pour cent en Asie, 18,4 pour cent en Amérique, 14,9 pour cent en Afrique subsaharienne, 12,1 pour cent dans le Pacifique et 6 pour cent dans les pays arabes.

♦ Les pays scandinaves arrivent toujours au premier rang dans le monde, avec la proportion la plus élevée de femmes occupant un siège à la chambre basse. En Suède, cette proportion est de 45 pour cent, au Danemark de 38 pour cent, en Finlande de 37 pour cent et en Norvège de 36 pour cent. Le Rwanda a presque atteint la parité entre les sexes pour les sièges à la chambre basse après les élections de septembre 2003, la part des femmes s'établissant à 48,8 pour cent.

♦ On trouve des femmes ministres partout dans le monde. En novembre 2003, on dénombrait au total dix femmes présidentes ou premiers ministres (tableau 3.3). Les femmes ministres détiennent généralement des postes non stratégiques comme la santé, l'éducation, le travail, les affaires sociales et la condition féminine. Davantage de femmes ont été nommées ministres ces dernières années dans des domaines longtemps considérés comme masculins, comme les affaires étrangères, les finances, la défense et la sécurité. En novembre 2003, il y avait 20 femmes ministres

En général, les femmes aspirant à des carrières politiques rencontrent encore d'obstacles et des difficultés.

La moyenne mondiale des femmes membres des parlements nationaux a augmenté d'à peine plus de 2 pour cent entre 1999 et octobre 2003.

En novembre 2003, on dénombrait au total dix femmes présidentes ou premiers ministres.

Davantage de femmes ont été nommées ministres ces dernières années dans des domaines longtemps considérés comme masculins.

des affaires étrangères, 9 de la défense et de la sécurité, et 19 des finances (tableau 3.4)⁴⁴.

Tableau 3.2: Part des femmes en tant que législatrices, hauts fonctionnaires et cadres, 1996-99 et 2000-02

Source : *Annuaire (2003) des statistiques du travail* du BIT, tableau 2C

Pays avec classifications CIP-88. Groupe principal 1

| Part des femmes | Pays | Part des femmes | Pays |
|----------------------------------|---|-------------------------------|---|
| 40 pour cent ou plus (2 pays) | Rwanda 48.8% Suède 45.3% | 10-20 pour cent (61 pays) | Sénégal 19.2% Portugal 19.1% Bolivie 18.5% Royaume-Uni 17.9% Philippines 17.8% Etats-Unis 14.3% Irlande 13.3% Mongolie 10.5% Zimbabwe 10% |
| 30-40 pour cent (12 pays) | Danemark 38% Finlande 37.5% Pays-Bas 36.7% Norvège 36.4% Costa Rica 35.1% Argentine 30.7% Mozambique 30% | | |
| 20-30 pour cent (29 pays) | Afrique du Sud 29.8% Nouvelle- Zéland 28.3% Vietnam 27.3% Bulgarie 26.2% Ouganda 24.7% Chine 21.8% Pakistan 21.6% Canada 20.6% | 0.1-10 pour cent (62 pays) | Hongrie 9.8% Venezuela 9.7% Inde 8.8% Russie 7.6% Japon 7.3% Jordanie 5.5% Turquie 4.4% Bangladesh 2% |

Tableau 3.3: Femmes présidentes et premiers ministres en novembre 2003

Source: *Worldwide Guide to Women in Leadership*.

| Pays | Chef de l'Etat |
|---------------------|--|
| Bangladesh | Khaleda Zia, Premier Ministre(1991-96, 2001-) |
| Finlande | Tarja Halonen, Présidente (2000-) |
| Indonésie | Megawati Sukarnoputri, Présidente (2001-) |
| Irlande | Mary McAleese, Présidente (1997-) |
| Lettonie | Vaira Vike-Freiberga, Présidente (1999-) |
| Nouvelle Zélande | Helen Clark, Premier Ministre (1999-) |
| Panama | Mireya Rodriguez, Présidente (1999-) |
| Philippines | Gloria Macapagal-Arroyo, Premier Ministre (2001-) |
| Sao Tome e Principe | Maria das Neves Ceita Batista de Sousa, Premier Ministre (2002-) |
| Sri Lanka | Chandrika Kumaratunga, Présidente (1994-) |

Tableau 3.4: Pays comptant des femmes ministres des Affaires étrangères, de la Défense/Sécurité et des Finances en novembre 2003

Source: *Worldwide Guide to Women in Leadership*.

| Ministres | Pays |
|---------------------|---|
| Affaires étrangères | Afrique du Sud, Autriche, Barbade, Cap Vert, Chili, Colombie, El Salvador, Espagne, Estonie, Guinée, Japon, Lettonie, Luxembourg, Macédoine, Malawi, Niger, Paraguay, Portugal, Suisse, Suriname |
| Défense/Sécurité | Australie, Bahamas, Belize, Chili, Croatie, France, Guinée Bissau, Norvège, Suède |
| Finances | Andorre, Antilles néerlandaises, Australie, Bahamas, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Canada, Costa Rica, Cuba, Guatemala, Lituanie, Moldova, Mozambique, Namibia, Nigeria, Portugal, Timor oriental, Turkménistan |

Les difficultés rencontrées par les femmes en politique

En mars 2000, une enquête⁴⁵ de l'Union interparlementaire (UIP) sur 187 femmes politiques de 65 pays a examiné les difficultés rencontrées par les femmes en politique. Soixante-treize personnes interviewées étaient des mères de famille. Les politiciennes à travers le monde ont relaté leurs expériences personnelles en tant que membres de parti, parlementaires et ministres. Le groupe le plus important des enquêtées venait de pays de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, OSCE, (39,6 pour cent), suivi par l'Afrique subsaharienne (19,3 pour cent), l'Asie (14,4 pour cent), les Amériques (12,3 pour cent), les pays nordiques (7 pour cent), le Pacifique (4,3 pour cent) et les pays arabes (3,2 pour cent). La plupart des femmes avaient obtenu des qualifications de l'enseignement supérieur : diplômées d'écoles secondaires (7 pour cent), grades universitaires de second cycle (15 pour cent) et grades universitaires de premier cycle (73 pour cent). Une majorité des enquêtées (35,6 pour cent) a occupé des postes dans la fonction publique avant d'entrer au parlement, ce qui laisse penser que la meilleure filière professionnelle pour accéder à la politique est la fonction publique. Le reste était composé d'enseignants (17 pour cent), de juristes (10 pour cent), de journalistes (11,2 pour cent), médecins (11,2 pour cent), d'infirmières (7,4 pour cent) et de travailleuses sociales (7,48 pour cent). L'un des principaux soucis des femmes était de concilier la vie politique avec les obligations familiales. Presque toutes les enquêtées ont admis avoir des difficultés à trouver un équilibre entre les responsabilités familiales et une vie politique utile et efficace. Le rapport a indiqué que si des garderies pour les jeunes enfants étaient disponibles en grand nombre pour les femmes parlementaires des pays nordiques, il n'en était pas toujours de même dans d'autres parties du monde.

Quatre-vingt pour cent des enquêtées estimaient que la représentation croissante des femmes en politique avait renouvelé la confiance publique dans la politique, et que l'opinion publique reconnaissait que les femmes travaillaient dur et désirait aboutir à des résultats concrets. Les femmes en général croyaient que la représentation des femmes en politique faisait évoluer favorablement la société. L'enquête présentait des exemples d'actions politiques menées par les femmes en Afrique du Sud, en Allemagne, en Australie, au Canada, en Ethiopie, en Grèce, en Irlande, en Israël, en Jordanie, en Nouvelle-Zélande, au Pérou, dans la Fédération de Russie et au Salvador, qui montraient des améliorations tangibles, en particulier pour les femmes et les secteurs de la société les plus défavorisés, dans des domaines comme les services sociaux, l'égalité entre hommes et femmes, la maîtrise de la violence contre les femmes et les enfants, l'emploi, les services de soutien et l'environnement.

Une majorité des personnes interviewées affirmaient que leur présence au parlement avait modéré le comportement de leurs collègues masculins ; par exemple, les hommes utilisaient moins de termes sexistes et étaient plus polis. Les femmes considéraient les médias à la fois comme une aide et un obstacle pour elles en politique. D'une part, les médias étaient centrés sur les stéréotypes traditionnels sur les femmes, tels que leur apparence et leurs vies privées, au lieu de présenter et/ou valoriser leurs activités politiques. D'autre part, la couverture médiatique montrant leur statut relativement nouveau de politiciennes les rendait visibles. Toutefois, l'enquête révélait que les femmes étaient souvent montrées dans les médias comme uniquement préoccupées des questions féminines ou sociales plus que de questions "stratégiques" comme l'économie, les transports ou les finances.

Dans une enquête effectuée en mars 2000 sur 187 femmes politiques une majorité des enquêtées indique que:

L'un des principaux soucis des femmes était de concilier la vie politique avec les obligations familiales.

La représentation des femmes en politique faisait évoluer favorablement la société.

La présence des femmes au parlement avait modéré le comportement de leurs collègues masculins.

Les médias étaient à la fois une aide et un obstacle pour les femmes en politique.

Les valeurs culturelles et les rôles sexospécifiques en vigueur comptaient parmi les facteurs limitant la participation des femmes à la politique nationale.

Le système de quotas est un outil d'action positive pour faire en sorte que les femmes forment une minorité critique d'au moins 30 à 40 pour cent dans les organes de décision.

En 2003, on dénombrait 74 pays dotés de quotas constitutionnels, électoraux ou concernant les partis politiques.

Cinquante pour cent des personnes interviewées considéraient que leurs partis n'étaient pas structurellement réceptifs aux femmes et qu'ils étaient en général hostiles à l'inclusion des femmes. Une forte proportion des personnes interviewées (77 pour cent) pensait que les valeurs culturelles et les rôles sexospécifiques en vigueur comptaient parmi les facteurs limitant la participation des femmes à la politique nationale.

Quotas

De nombreux gouvernements à travers le monde ont œuvré pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans tous les secteurs de la société avec des succès divers en instaurant des systèmes de quotas ou des "mesures correctrices temporaires visant à accroître la participation des femmes aux processus de décision et d'élaboration des politiques"⁴⁶. Le système de quotas est un outil d'action positive pour faire en sorte que les femmes forment une minorité critique d'au moins 30 à 40 pour cent dans les organes de décision. La plupart des pays qui ont réussi à mettre en place ces systèmes de quotas en Europe sont des pays européens, avec une mention particulière pour les pays nordiques.

La Norvège a en effet pris une initiative supplémentaire en matière de quotas afin d'accroître le nombre des femmes dans les conseils des sociétés publiques et privées. Au moins 40 pour cent des membres du conseil dans les entreprises publiques doivent être des femmes en 2003. Les sociétés privées ont jusqu'en 2005 pour porter à 40 pour cent la part des femmes dans leurs conseils. Si le niveau prescrit de représentation des femmes n'a pas été atteint volontairement à cette époque, des dispositions fixant des quotas entreront alors en vigueur⁴⁷.

Des quotas ont été instaurés dans beaucoup de pays en vue de remédier aux déséquilibres entre les sexes dans la représentation politique. Un certain nombre de ces quotas ont été instaurés à travers le monde :

♦ **quotas constitutionnels pour les parlements nationaux**, qui sont inscrits dans la constitution du pays (par exemple, au Burkina Faso, au Népal, en Ouganda et aux Philippines) ;

♦ **quotas fixés par la loi électorale pour les parlements nationaux**, qui sont prévus dans la législation ou la réglementation nationale du pays (les quotas législatifs sont abondamment utilisés en Amérique latine ainsi que, par exemple, en Belgique, en Bosnie-Herzégovine, en Serbie et au Soudan) ; et

♦ **quotas dans les partis politiques pour les candidats aux élections**, qui sont des objectifs fixés par les partis politiques pour garantir un certain pourcentage de candidates. Dans certains pays, de nombreux partis politiques ont adopté des dispositions en matière de quota (par exemple, en Allemagne, en Argentine, en Bolivie, en Equateur, en Italie, en Norvège et en Suède).

♦ Dans d'autres pays, seuls un ou deux partis ont adopté des dispositions de ce type. Il existe également des **quotas constitutionnels ou législatifs pour les candidates au niveau des collectivités territoriales** – notamment aux échelons locaux, de district, d'état ou provincial (par exemple, en Afrique du Sud, au Bangladesh, en France, en Inde et au Pakistan).

En 2003, on dénombrait 74 pays dotés de quotas constitutionnels, électoraux ou concernant les partis politiques. La représentation moyenne des femmes dans ces pays s'élevait à 17,2 pour cent⁴⁸.

Chine

Le taux de participation des femmes à la politique et au gouvernement en Chine est relativement élevé. En 2001, les femmes représentaient plus de 21 pour cent des députés au Congrès national du peuple (CNP). En mars 1997, la cinquième session du huitième CPN a adopté la Décision sur la sélection et la nomination de députés au neuvième CPN, qui imposait un accroissement du nombre de députées. Au Congrès du peuple provincial de Tianjin et dans les villes sous l'autorité centrale directe, l'objectif est que 25 pour cent de tous les députés soient des femmes. Toutefois, lorsque les femmes atteignent des postes de direction, elles sont en général les adjointes des hommes, remplissant des fonctions telles que gouverneurs adjoints, maires adjoints, chefs de division adjoints ou secrétaires adjointes du Parti. Durant les cinq décennies de pouvoir communiste, il y a eu seulement deux femmes au Bureau politique, qui reste une chasse gardée des hommes.

Généralement, lorsque les femmes détiennent n'importe quel type de poste de direction, on leur attribue d'ordinaire la responsabilité de domaines non stratégiques comme la planification familiale, la santé et l'éducation.

Belgique

De tous les Etats membres de l'Union européenne, seule la Belgique a une législation nationale (1994) fixant un quota pour les femmes en matière de représentation politique⁴⁹. Elle précise qu'il doit y avoir un quota obligatoire de 25 pour cent de candidates sur les listes des partis à toutes les élections (ce chiffre a été porté à 33 pour cent à partir de 1999). Si le quota n'est pas rempli, les places réservées aux femmes sur la liste doivent alors rester vacantes. L'efficacité de cette mesure a été démontrée lors des élections locales de 1994, le nombre de candidates élues aux conseils municipaux s'étant accru d'environ 10 pour cent à 20 pour cent. La représentation des femmes à la chambre basse du parlement a également augmenté, passant de 23 pour cent en 1999 à 35 pour cent en 2003.

France

La France n'a cependant pas connu d'amélioration de l'équilibre entre les sexes après l'instauration en 2000 de quotas pour les partis politiques. A l'issue des élections à l'Assemblée nationale de 2002, les femmes détenaient seulement 12,3 pour cent des sièges, soit juste une augmentation de 1,4 pour cent par rapport aux élections de 1997. Cela vient du fait que les grands partis politiques préfèrent payer des amendes plutôt d'accorder des places aux femmes sur leurs listes⁵⁰.

Les quotas: un système controversé

Le recours au système des quotas est controversé. Ses détracteurs estiment qu'il est discriminatoire, interventionniste et fondamentalement anti-démocratique. De nombreux pays (y compris l'Italie et le Royaume-Uni) ont rejeté les quotas au niveau national en arguant qu'ils sont contraires au principe de l'égalité entre hommes et femmes et sont discriminatoires vis-à-vis des autres catégories sous-représentées. Il est reconnu que les quotas ont un caractère symbolique, que les aptitudes individuelles et l'engagement politique doivent rester le critère de sélection, et qu'ils sapent les efforts des femmes pour démontrer leurs capacités. On estime également qu'ils pourraient créer une hiérarchie où les parlementaires élus sans l'aide des quotas auraient une sorte de supériorité par rapport à ceux qui auraient bénéficié de cette aide. Et, comme l'affirment leurs détracteurs, les quotas aggravent la position déjà défavorable des femmes dans la vie publique. Une autre école de pensée considère que les quotas ne devraient

Les détracteurs du système des quotas estiment qu'il est discriminatoire, interventionniste et fondamentalement anti-démocratique.

On constate néanmoins que sans les quotas le nombre de candidates des partis serait beaucoup plus faible.

L'évaluation des compétences peut donner aux femmes la possibilité de concourir sur un pied d'égalité avec les hommes et en fin de compte remettre en cause la nécessité des quotas.

Au Royaume-Uni, une procédure pour évaluer l'aptitude des candidats à devenir parlementaires a identifié six compétences fondamentales.

pas être considérés comme la solution au problème de la sous-représentation des femmes dans la vie publique, mais devraient être utilisés en conjonction avec d'autres mesures telles que : encourager davantage les femmes à se présenter aux élections, placer davantage de femmes à des postes politiques visibles, et instaurer des pratiques professionnelles plus favorables à la famille dans les systèmes parlementaires.

On constate néanmoins que sans les quotas le nombre de candidates des partis serait beaucoup plus faible. Plusieurs partis, dont le Parti social-démocrate au Danemark, ont abandonné leurs systèmes de quotas en 1996 car ils n'étaient plus jugés nécessaires dès lors qu'un taux de représentation des femmes de 40 pour cent avait été atteint. Toutefois, aux élections suivantes au Parlement européen, les quatre candidats du Parti social-démocrate étaient des hommes. Cela met en lumière les difficultés rencontrées pour surmonter des attitudes discriminatoires profondément et depuis longtemps enracinées vis-à-vis des femmes en politique.

L'évaluation des compétences

Une méthode innovatrice pour accroître le nombre des candidatures de femmes au parlement expérimentée récemment par le Parti conservateur au Royaume-Uni a montré comment l'évaluation des compétences peut donner aux femmes la possibilité de concourir sur un pied d'égalité avec les hommes et en fin de compte remettre en cause la nécessité des quotas.

L'effort du Parti pour accroître le nombre à la fois de candidatures féminines et de candidatures issues des minorités ethniques a abouti à la décision de concevoir un mécanisme basé sur les compétences pour établir la liste approuvée des candidats au parlement⁵¹. Une procédure d'évaluation rigoureuse a été mise en place pour évaluer l'aptitude des candidats à devenir parlementaires. Cette procédure incluait une analyse du rôle du parlementaire afin de déterminer quelques compétences essentielles à un bon exercice de la fonction. Six compétences fondamentales ont été identifiées :

- ♦ **Les compétences en matière de communication.** La capacité à communiquer clairement et de façon persuasive par rapport à des auditeurs et des contextes médiatiques différents, d'écouter et de répondre de façon créative, en générant des possibilités de communication pour soi et pour les autres.
- ♦ **Les compétences intellectuelles.** L'aptitude à rapidement comprendre, assimiler et classer en fonction de leur importance des informations complexes, et à exposer des idées de façon transparente et persuasive tant oralement que par écrit.
- ♦ **Les relations avec les autres.** La capacité à établir des relations avec des personnes de tous milieux et conditions, à se montrer tolérant et accessible et à inspirer la confiance aux gens.
- ♦ **Diriger et motiver.** L'aptitude à diriger et motiver les gens en reconnaissant leur contribution, en les impliquant et en les soutenant si nécessaire. Assumer la responsabilité des résultats obtenus.
- ♦ **Capacité de résistance et dynamisme.** La capacité à faire face efficacement et positivement sous pression – lourdes charges de travail et longues journées de travail – et à persévérer en dépit des problèmes, des échecs et des critiques.

♦ **Conviction politique.** L'engagement vis-à-vis des principes du parti et du service public, ce qui implique l'intégrité et le courage de diffuser et de défendre ses idées.

Des exercices concernant divers aspects du rôle de parlementaire ont été mis au point, notamment une interview sur les compétences, un exercice de groupe, un exercice de prise de parole en public, un exercice de réponse au courrier interne et des tests psychométriques. Après avoir évalué environ 400 candidats, les conclusions ont montré que lorsqu'on utilise pour identifier les compétences une méthode d'évaluation rigoureuse et objective fondée sur l'analyse du rôle du parlementaire et faisant intervenir des évaluateurs formés, "il n'y a absolument aucune différence entre le taux des candidats de sexe masculin et celui de leurs homologues féminins". Bien que ces résultats constituent un pas dans la bonne direction, ils ne conduiront pas à une représentation égale des femmes en politique tant qu'on n'enregistrera pas une augmentation du nombre de candidates. Des voies restent à explorer pour renforcer l'intérêt des femmes pour la politique, au-delà des efforts de sensibilisation au rôle de parlementaire.

L'évaluation des compétences a montré qu' "il n'y a absolument aucune différence entre le taux des candidats de sexe masculin et celui de leurs homologues féminins".

LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

4

Les recherches ont montré que les attitudes sociales et culturelles établies et l'inégalité entre hommes et femmes dans l'éducation, la formation et le recrutement entraînent une ségrégation professionnelle verticale et horizontale fondée sur le sexe, et qu'il s'agit là de la principale raison de la persistance des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Des obstacles institutionnels et les attitudes sociales envers les capacités des femmes cadres contrarient également l'évolution des femmes à travers les catégories professionnelles vers des postes d'encadrement de niveau de plus en plus élevé. Ce haut degré de ségrégation professionnelle verticale – quand des femmes et des hommes occupent les mêmes catégories d'emplois, mais que les hommes exercent le travail le plus qualifié, le plus responsable ou le mieux rémunéré – est considéré comme l'une des raisons des écarts de rémunération entre des salariés hommes et femmes aux qualifications identiques. Les femmes restaient concentrées dans les niveaux subalternes de la hiérarchie professionnelle: sur le marché du travail, au sein de l'entreprise et dans la catégorie d'emploi.

Toutefois, ce ne sont pas les seules raisons expliquant les différences de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes ont tendance à avoir des carrières plus courtes que les hommes du même âge car elles ne travaillent pas nécessairement à plein temps durant toute leur vie active. Beaucoup d'entre elles quittent d'ordinaire leur travail ou travaillent en général à temps partiel entre l'âge de 25 et 35 ans pour élever leurs enfants et reprennent ultérieurement un travail à temps plein. Cela se traduit par un ralentissement de leur avancement professionnel et des rémunérations moins élevées. Les postes de cadre impliquent de surcroît de longs horaires de travail, un certain nombre de déplacements, ou même des mutations. De nombreuses femmes ont tendance à éviter ce genre d'emplois en raison de leurs obligations familiales.

Gagner le même taux de rémunération de base pour l'exercice d'un travail identique constitue seulement un élément de l'équation. Les différences relatives aux primes et avantages accessoires accordés aux hommes et aux femmes contribuent également à ces écarts de rémunération. Le concept de rémunération égale pour un travail de valeur égale n'inclut pas nécessairement les mêmes "à-côtés" accordés aux cadres masculins tels que la possibilité de bénéficier de voitures d'entreprise, de téléphones mobiles et de notes de frais, ou l'octroi d'allocations pour des qualifications spécifiques, pour les déplacements professionnels ou pour la difficulté des conditions de travail, ainsi que d'indemnités liées au travail dans des endroits éloignés ou impopulaires. De même, les rétributions basées sur les résultats, les primes, les commissions, le partage des profits et les prestations de retraite négociées ne sont pas forcément un élément type de la rémunération globale des femmes même s'ils peuvent être une composante des conditions d'ensemble acceptées par les hommes lors de l'embauche.

Les attitudes sociales et culturelles établies et l'inégalité entre hommes et femmes dans l'éducation, la formation et le recrutement sont à la base de la persistance des écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Les femmes ont tendance à avoir des carrières plus courtes que les hommes du même âge car elles ne travaillent pas nécessairement à plein temps durant toute leur vie active.

Données récentes

Union européenne

Dans 12 pays de l'Union européenne pour lesquels on dispose de données, l'écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes approchait de 15,3 pour cent et atteignait ce chiffre en 2000 (voir le tableau 4.1). C'est le Royaume-Uni qui accusait l'écart le plus important (24,3 pour cent), suivi par l'Autriche (21,1 pour cent) et les Pays-bas (21,1 pour cent).

Tableau 4.1: Ecart de rémunération entre hommes et femmes dans les pays de l'UE
Source : Commission des Communautés européennes (2002) *Intégration des questions d'égalité entre les sexes dans les documents de programmation des fonds structurels 2000-06*

| Pays | Ecart de rémunération entre hommes et femmes (%) |
|-------------|--|
| Royaume-Uni | 24.3 |
| Autriche | 21.1 |
| Pays-Bas | 21.1 |
| Irlande | 19.8 |
| Allemagne | 19.4 |
| Grèce | 16.2 |
| Italie | 14.3 |
| Espagne | 13.2 |
| France | 10.8 |
| Danemark | 10.4 |
| Belgique | 7.3 |
| Portugal | 5.9 |

Une enquête⁵² réalisée par l'Institut national de recherches économiques et sociales du Royaume-Uni a révélé qu'en 2000, les femmes travaillant à temps plein gagnaient 82 pour cent du salaire à plein temps des hommes. Cela représente une augmentation de 18 pour cent par rapport au chiffre de 1973 qui s'établissait à 64 pour cent. L'écart de rémunération était plus faible dans le secteur public, où les femmes gagnaient 86 pour cent du salaire des hommes. Dans le secteur privé, les femmes gagnaient 78 pour cent du salaire des hommes.

L'enquête du NIESR résumait ainsi les causes de ces écarts de salaire persistants :

- ◆ Différences concernant le "capital humain" : niveau d'instruction inférieur des femmes des générations plus âgées, et différence dans le choix des matières étudiées.

- ♦ Travail à temps partiel.
- ♦ Moindre disposition à voyager ou accepter des mutations pour le travail.
- ♦ Ségrégation professionnelle horizontale : les professions où sont concentrées les femmes offrent généralement des rémunérations moindres.
- ♦ Ségrégation professionnelle verticale : on trouve moins de femmes dans les postes d'encadrement.

Japon

Une autre enquête⁵³ réalisée en 2001 par le ministère japonais de la Santé, du Travail et de la Protection sociale a montré que les femmes gagnaient 65,3 pour cent du salaire des hommes. Une amélioration s'est produite depuis 1997 où ce chiffre s'établissait à 63,1 pour cent, mais le Japon reste encore derrière beaucoup d'autres pays où les femmes tendent à gagner en moyenne 70 à 80 pour cent du salaire des hommes. Les sociétés interviewées ont donné les explications suivantes au fait que les femmes gagnaient moins que les hommes :

- ♦ Les femmes sont concentrées dans des catégories d'emplois subalternes ;
- ♦ Les femmes restent dans l'entreprise moins que les hommes ;
- ♦ Les hommes perçoivent des allocations familiales en tant que chefs de famille.

Les données de certains pays montrent des différences de salaire entre hommes et femmes ayant les mêmes diplômes universitaires, bien que les hommes et les femmes soient en général dans des groupes d'emplois différents. Par exemple, la même enquête japonaise a également révélé que des femmes diplômées âgées de 35 et 50 ans gagnaient respectivement 81 et 60 pour cent du salaire des hommes ayant le même âge et les mêmes qualifications. Dans le secteur des finances et des assurances, la rémunération des femmes diplômées équivalait à 53 pour cent de la rémunération des hommes aux qualifications identiques⁵⁴. Cela peut venir du fait qu'au Japon les femmes diplômées sont principalement employées comme personnel de soutien, alors que les hommes diplômés sont employés comme personnel opérationnel.

Corée du Sud

On trouvait une situation similaire en 2000 en Corée du Sud où les travailleuses ayant des diplômes universitaires gagnaient 74 pour cent du salaire des hommes ayant les mêmes qualifications⁵⁵.

Singapour

A Singapour, le salaire moyen des femmes équivalait à 53 pour cent de celui des hommes. L'argument avancé était que l'écart de salaire est moindre dans les emplois spécialisés, et que cela est dû au moindre niveau de qualification des femmes et à leur expérience professionnelle plus courte, plutôt qu'à une discrimination sexuelle directe⁵⁶.

Jordanie

Une situation intéressante semble se développer en Jordanie, où les

Les données sur les différences de rémunération entre les cadres montraient que les écarts de salaire étaient d'autant plus importants que les postes d'encadrement étaient élevés.

femmes représentent 31 pour cent de la main d'œuvre du secteur des TIC. Une étude récente⁵⁷ a constaté que l'écart salarial était plus resserré dans ce secteur que dans le secteur du textile dominé par les femmes. La ségrégation professionnelle fondée sur le sexe était également moins marquée dans le secteur des TIC.

Danemark

Les données sur les différences de rémunération entre les cadres montraient que les écarts de salaire étaient d'autant plus importants que les postes d'encadrement étaient élevés. Par exemple, au Danemark en 2001, la proportion des gains des femmes par rapport à ceux des hommes était de 77 pour cent pour les "salariés du niveau le plus élevé", de 70 pour cent pour les "salariés de niveau intermédiaire", et de 79 pour cent pour les "salariés du niveau de base"⁵⁸.

Thaïlande

De même en Thaïlande en 2000, le revenu moyen mensuel des directrices équivalait à 79,6 pour cent de celui de leurs homologues masculins. La proportion des gains des femmes par rapport à ceux des hommes s'élevait à 86,5 pour cent pour les directeurs de service, à 88,5 pour cent pour les agents de maîtrise et à 92,2 pour cent pour les commis⁵⁹.

Italie

En Italie en 2001, les femmes cadres et cadres moyens étaient payées respectivement 7,7 pour cent et 5,2 pour cent de moins que les hommes⁶⁰.

Nouvelle-Zélande

En Nouvelle-Zélande en 2002, le salaire moyen dans le secteur public pour les femmes était de 17 pour cent inférieur à celui des hommes. Les femmes cadres gagnaient 16 pour cent de moins que leurs homologues masculins⁶¹.

Argentine

En Argentine, bien que les femmes aient un niveau d'instruction plus élevé que les hommes, leur revenu moyen est de 32,7 pour cent inférieur à celui des hommes. Pour les femmes dans les tranches de revenus plus élevées, l'écart atteignait 40 pour cent⁶².

Etats-Unis

Aux Etats-Unis⁶³, les femmes gagnaient en moyenne 76 pour cent du salaire des hommes en 2001. Elles gagnaient 70,5 pour cent du salaire des hommes dans les emplois intellectuels et d'encadrement, et respectivement 66 pour cent et 73,4 pour cent dans les groupes "opérationnel, administratif et d'encadrement" et "spécialisé". Elles gagnaient à peine 64,4 pour cent du salaire des hommes dans un emploi de directeur financier, qui est l'un des postes les mieux payés du groupe "opérationnel, administratif et d'encadrement". Les écarts de salaire étaient plus resserrés dans les emplois d'encadrement spécialisés dans les domaines du personnel, de la formation et des relations professionnelles, où elles gagnaient 79,8 pour cent du salaire des hommes. De fait, il s'agissait des emplois les mieux rémunérés pour les femmes dans ce groupe d'emplois. Les juristes comptaient parmi les emplois les mieux payés dans le groupe des "emplois intellectuels" pour les deux sexes bien que les femmes gagnassent à peine 69,4 pour cent du salaire de leurs homologues masculins.

Selon un rapport⁶⁴ intitulé *A New Look Through the Glass Ceiling : Where are the Women ?* préparé par le Bureau général de comptabilité des Etats-Unis en 2002, la majorité des femmes cadres étaient moins prospères financièrement en 2000 qu'en 1995. L'enquête a analysé dix secteurs d'activité (communications, administration publique, services commerciaux et de réparation, services récréatifs et de divertissement, services éducatifs, commerce de détail, finances, assurances et immobilier, services médicaux et hospitaliers, services médicaux spécialisés et autres services spécialisés) employant 70 pour cent des travailleuses, et a constaté que les écarts de rémunération entre cadres hommes et femmes travaillant à plein temps s'étaient élargis entre 1995 et 2000 dans sept des dix branches d'activité. Par exemple, les femmes cadres dans les services récréatifs et de divertissement gagnaient 83 pour cent de la rémunération des cadres de sexe masculin en 1995 contre 62 pour cent en 2000. Dans les communications, la rémunération des femmes cadres a baissé de 86 à 73 pour cent ; dans les services financiers, de 76 pour cent à 68 pour cent ; et dans le secteur des services médicaux spécialisés, de 90 pour cent à 88 pour cent au cours de la même période.

En comparaison, les écarts de salaire entre les cadres hommes et femmes s'étaient légèrement resserrés dans certains secteurs. Dans l'administration publique en 1995, les femmes cadres gagnaient 80 pour cent de la rémunération de leurs homologues masculins ; dans les services médicaux et hospitaliers, 80 pour cent ; et dans les services éducatifs, 86 pour cent, contre respectivement 83 pour cent, 85 pour cent et 91 pour cent en 2000.

Pourquoi les écarts de rémunération existent-ils?

Parmi les raisons invoquées pour expliquer ces écarts de rémunération, on avançait le fait que les femmes continuaient de choisir des métiers et des branches d'activité où il existe davantage de flexibilité afin de concilier les besoins du travail et de la famille, ce qui entraîne une ségrégation professionnelle. Même lorsqu'elles étaient cadres, les données montraient qu'elles occupaient des postes qui nécessitaient moins d'instruction et étaient moins rétribués. Elles travaillaient en général dans des domaines où les perspectives de développement de carrière étaient moins bonnes. Elles étaient à 50 pour cent moins susceptibles d'avoir un diplôme universitaire que leurs homologues masculins, en particulier dans le secteur des finances. Aussi, lorsqu'elles optaient pour un travail à temps partiel, elles perdaient leurs prestations de soins de santé, de retraite et de sécurité sociale, mais continuaient à payer des frais de garderie à temps partiel.

Une école de pensée estime que seule une petite partie de l'écart salarial peut être imputée aux pratiques discriminatoires dans l'éducation et à l'embauche. D'après des études récentes dans divers pays, la grossesse et le fait d'élever des enfants, qui ont pour effet d'interrompre les carrières des femmes et de ralentir de façon permanente leur pouvoir d'achat, peuvent maintenant expliquer cet écart pour une part de plus en plus importante. Cela fait ressortir l'absence de politiques de soutien aux mères actives sur le lieu de travail et dans l'ensemble de la société. De plus, les mères ont tendance à gagner moins que les autres femmes. D'après une étude

La grossesse et le fait d'élever des enfants, qui ont pour effet d'interrompre les carrières des femmes et de ralentir de façon permanente leur pouvoir d'achat, peuvent maintenant expliquer cet écart pour une part de plus en plus importante.

récente⁶⁵ portant sur plusieurs pays industrialisés, un enfant pourrait entraîner une “pénalité” de 6 à 7 pour cent du salaire, et deux enfants une pénalité de 13 pour cent.

LES FEMMES DANS L'EMPLOI INDÉPENDANT

Qu'est-ce qui incite les femmes à créer leur propre entreprise? Il y a deux écoles de pensée à propos des facteurs favorisant l'augmentation de la part des travailleuses indépendantes⁶⁶. Certains estiment que les femmes sont attirées par ce type d'activité car elles désirent plus d'autonomie et de flexibilité et souhaitent éviter les obstacles découlant du plafond de verre dans les grandes organisations et sociétés. D'autres considèrent qu'elles ont été poussées vers le travail indépendant par l'érosion des emplois dans les secteurs public et privé résultant des restructurations et des réductions d'effectifs. Il y a lieu de penser que ces deux facteurs entrent en ligne de compte.

Données récentes

♦ L'*Annuaire des statistiques du travail* du BIT publié en 2003 a fait ressortir une faible croissance de l'emploi indépendant dans certains pays depuis 1996-99, et une baisse dans d'autres. En 2000-02, la part des femmes s'établissait entre 20 et 40 pour cent dans de nombreux pays pour lesquels on disposait de données (figure 5.1). La part globale des travailleurs indépendants était plus faible chez les femmes que chez les hommes en 2000-02 (tableau 5.1).

♦ Le tableau 5.2 indique que la part de l'emploi informel était plus élevée chez les femmes que chez les hommes dans beaucoup de pays en développement de l'Afrique subsaharienne, d'Asie et d'Amérique latine entre 1994 et 2000. Cela montre l'importance des micro-entreprises et du travail indépendant comme source de revenu pour les femmes.

♦ En Amérique latine et aux Caraïbes, les femmes possèdent entre un quart et un tiers des micro-entreprises et des petites et moyennes entreprises (PME), et leur part est en augmentation. Entre 1970 et 1990, la part des employeuses et des travailleuses indépendantes s'est élevée de 22 à 48 pour cent. Toutefois, les enquêtes réalisées en Argentine, au Brésil et au Mexique ont montré que les entreprises possédées par les femmes étaient plus petites que celles possédées par les hommes, et qu'en moyenne les femmes étaient plus jeunes que les hommes. Les femmes chef d'entreprise étaient moins susceptibles de travailler dans le secteur de la fabrication ou de la production des biens, et avaient plus tendance à se retrouver dans le secteur des services ou du commerce de détail. La principale contrainte rencontrée par les femmes chefs d'entreprise était la question de l'accès aux capitaux et à la technologie⁶⁷.

Le désir d'autonomie et de flexibilité et l'érosion des emplois dans les secteurs public et privé sont deux facteurs qui incitent les femmes à créer leur propre entreprise.

Tableau 5.1: Part des travailleurs indépendants dans l'emploi total, par sexeSource : BIT (2002) *Indicateurs clés du marché du travail 2001-2002*, Tableau 3 "Situation de l'emploi"

Note : Les "travailleurs indépendants" regroupent les "employeurs" et les "travailleurs à leur compte"

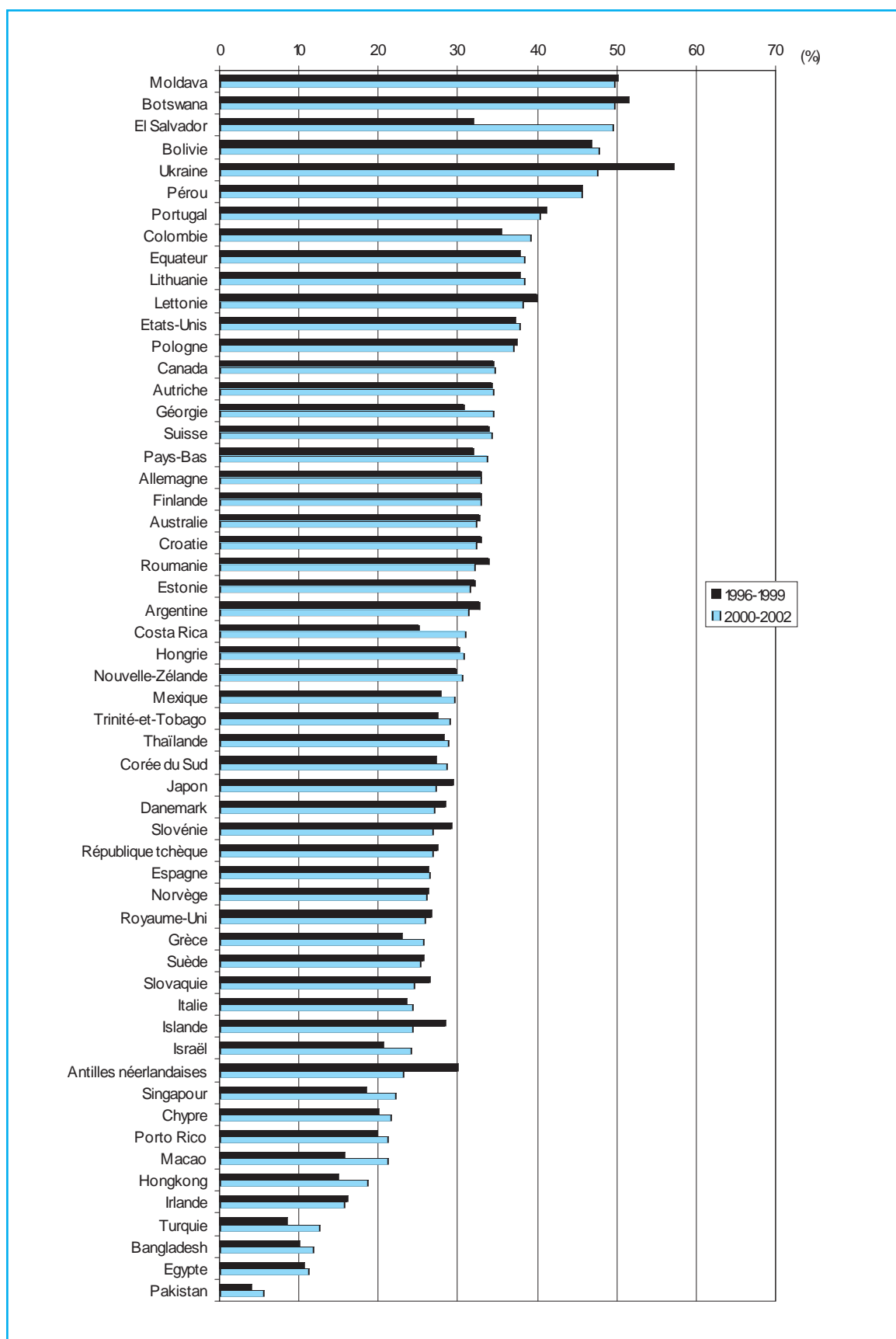
| Pays | 1996 | | 2000 | | Accroissement | |
|------------------|--------|--------|--------|--------|---------------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Hongrie | 15.7 | 8.2 | 18.8 | 9.5 | 3.1 | 1.3 |
| Mexique | 31.6 | 22.9 | 31.2 | 23.4 | -0.4 | 0.5 |
| Suisse | 12.2 | 8.1 | 12.1 | 8.5 | -0.1 | 0.4 |
| Allemagne | 12 | 6 | 12.6 | 6.2 | 0.6 | 0.2 |
| Norvège | 10.8 | 4.4 | 9.5 | 4.4 | -1.3 | 0 |
| Canada | 12 | 9 | 11.7 | 8.9 | -0.3 | -0.1 |
| Suède | 15.3 | 5.5 | 14.2 | 5.3 | -1.1 | -0.2 |
| Corée du Sud | 33.4 | 19.9 | 28.5 | 19.7 | -4.9 | -0.2 |
| Italie | 28.9 | 16.5 | 29.4 | 16.1 | 0.5 | -0.4 |
| Royaume-Uni | 17.2 | 7.2 | 15.1 | 6.8 | -2.1 | -0.4 |
| Nouvelle-Zélande | 13.1 | 13.1 | 23.7 | 12.6 | -1.4 | -0.5 |
| Etats-Unis | 9.7 | 6.7 | 8.5 | 6 | -1.2 | -0.7 |
| Japon | 14.1 | 8.5 | 11.3 | 7.8 | -2.8 | -0.7 |
| Finlande | 18.3 | 9.5 | 17.1 | 8.6 | -1.2 | -0.9 |
| Irlande | 27 | 8 | 24.8 | 7.1 | -2.2 | -0.9 |
| France | 14 | 8.2 | 10.6 | 7.2 | -3.4 | -1 |
| Australie | 16.9 | 10.7 | 13.5 | 9.6 | -3.4 | -1.1 |
| Espagne | 24 | 16.4 | 21.3 | 13.3 | -2.7 | -3.1 |

Tableau 5.2: L'emploi informel dans l'emploi non agricole, par sexe 1994/2000Source : BIT (2002) *Les femmes et les hommes dans l'économie informelle : une image statistique*, pp.19, tableau 2.1

| Pays | L'emploi informel en pourcentage de l'emploi non agricole | L'emploi informel des hommes en pourcentage de l'emploi non agricole des hommes | L'emploi informel des femmes en pourcentage de l'emploi non agricole des femmes |
|------------------------|---|---|---|
| Bénin | 93 | 87 | 97 |
| Tchad | 74 | 60 | 95 |
| Guinée | 72 | 66 | 87 |
| Inde | 83 | 83 | 86 |
| Kenya | 72 | 59 | 83 |
| Indonésie | 78 | 78 | 77 |
| Bolivie | 63 | 55 | 74 |
| Philippines | 72 | 71 | 73 |
| El Salvador | 57 | 46 | 69 |
| Guatemala | 56 | 46 | 69 |
| Brésil | 60 | 55 | 67 |
| Honduras | 58 | 74 | 65 |
| Afrique du Sud | 51 | 44 | 58 |
| Mexique | 55 | 54 | 55 |
| Thaïlande | 51 | 49 | 54 |
| République dominicaine | 48 | 47 | 50 |
| Costa Rica | 44 | 42 | 48 |
| Venezuela | 47 | 47 | 47 |
| Egypte | 55 | 57 | 46 |
| Chili | 36 | 31 | 44 |
| Colombie | 38 | 34 | 44 |
| Algérie | 48 | 49 | 43 |
| Maroc | 43 | 43 | 41 |
| Tunisie | 50 | 53 | 39 |
| Syrie | 42 | 43 | 35 |

Figure 5.1: Part des femmes en tant qu'employeurs, 1996-99 et 2000-02

Source : BIT 2003 *Annuaire des statistiques du travail*, tableau 2D
 catégorie 2=employeurs et catégorie 3=travailleurs indépendants



Pourquoi les femmes fondent-elles leurs propres entreprises?

Royaume-Uni

En 2003, une étude⁶⁸ réalisée au Royaume-Uni sur les femmes chefs d'entreprise a examiné 20 petites sociétés Internet possédées par des femmes et a exploré les raisons pour lesquelles elles avaient créé leurs sociétés. Treize avaient abandonné des postes de cadre supérieur. Dix-huit avaient entre 35 et 50 ans, la moitié d'entre elles étaient célibataires et seulement 35 pour cent avaient des enfants à charge, contre 49 pour cent des travailleuses à l'échelon national.

Une étude réalisée au Royaume-Uni montre que le désir d'être indépendante est une des raisons principales pour lesquelles les femmes fondent leurs propres entreprises.

Une étude américaine a montré que la décision des femmes cadres de quitter l'entreprise n'est pas nécessairement motivée par leur déception vis-à-vis de leur emploi; cela constitue parfois la composante d'une approche planifiée de leur déroulement de carrière.

Les raisons données pour fonder leur entreprise étaient notamment les suivantes:

- ♦ Plus d'indépendance dans leur vie professionnelle et le désir de devenir des "actrices du changement" et de "maîtriser leur propre vie" ;
- ♦ Trouver un équilibre entre sa carrière et ses obligations domestiques (pas forcément gouvernées par la nécessité économique) ;
- ♦ Des expériences professionnelles négatives et le désir d'acquiescer une liberté aux confins du marché du travail structuré – une option à long terme ;
- ♦ Abandon de leur travail pour cause de frustration en raison du plafond de verre auquel elles se sont heurtées ;
- ♦ Désir d'éviter toute forme de dépendance vis-à-vis des autres ;
- ♦ Avoir un style de vie plus détendu après beaucoup d'années passées dans l'encadrement des entreprises.
- ♦ Le désir d'être indépendante était un facteur d'attraction commun à toutes les enquêtées.
- ♦ Aucune n'a mis en avant le gain financier ou l'emploi pour expliquer le choix du travail indépendant.

Etats-Unis

Des éléments confirmant l'argument selon lequel les femmes sont attirées par la création d'entreprise ont également été révélés par une étude américaine réalisée en 2001 et portant sur 425 femmes qui avaient au préalable travaillé au moins cinq ans dans une grande société. Les conclusions ont montré que la décision des femmes cadres de quitter l'entreprise n'était pas nécessairement motivée par leur déception vis-à-vis de leur emploi, mais constituait parfois la composante d'une approche planifiée de leur déroulement de carrière. Parmi les femmes enquêtées, 272 étaient parties pour fonder leur entreprise et 153 pour rejoindre de petites entreprises, surtout dans le domaine des technologies de pointe (63 pour cent), ainsi que dans les services spécialisés (27 pour cent).

Parmi les raisons invoquées pour leur départ figurait le désir d'avoir:

- ♦ Une possibilité de prendre plus de risques (77,5 pour cent) ;

- ◆ Plus de pouvoir de décision et de meilleures rétributions financières (67 pour cent) ;
- ◆ Une capacité accrue d'influer sur les stratégies commerciales (65 pour cent) ;
- ◆ Une plus grande souplesse pour leur vie personnelle (41 pour cent).

Le degré de satisfaction des femmes dans leur nouveau style de vie était élevé. Le passage à l'emploi indépendant avait été positif pour la plupart des femmes – 75 pour cent des chefs d'entreprise étaient “très satisfaites” de leur situation actuelle par rapport à leur emploi précédent. Trente et un pour cent des chefs d'entreprise indiquaient que leurs horaires de travail étaient moindres, tandis que 32 pour cent affirmaient le contraire. Quarante-cinq pour cent se déplaçaient moins alors que 25 pour cent se déplaçaient plus.

Danemark

Ces conclusions trouvaient un écho dans une étude⁶⁹ de 2000 axée sur les femmes chefs d'entreprise au Danemark, qui a constaté qu'environ 75 pour cent des enquêtés, indépendamment de leur sexe, invoquaient des motifs comme le “besoin de nouveaux défis”, le désir “d'être son propre patron” et une “vie professionnelle mieux organisée”. A peu près la moitié invoquaient le souhait d’“échapper à une situation professionnelle insatisfaisante”, une “meilleure conciliation de la vie familiale et du travail”, le “désir de vivre de son passe-temps”, le “risque de perdre son emploi” et la “perspective de gagner plus”. Près de 60 pour cent des femmes reconnaissaient avoir été influencées dans une certaine mesure par la menace du chômage.

Europe orientale et les pays de la CEI

La faiblesse du marché du travail n'a pas eu nécessairement d'influence sur la décision des femmes d'opter pour le travail indépendant, bien que dans certains pays on ait constaté que cet élément avait joué un grand rôle dans la prise de décision.

Une étude⁷⁰ des Nations Unies de 2002 sur l'entrepreneuriat féminin en Europe orientale et dans les pays de la CEI, qui comparait les données statistiques sur la participation des femmes dans les entreprises de pays aux taux de chômage élevés, a constaté que la hausse du chômage ne se traduisait pas par une augmentation de la participation des femmes travaillant à leur propre compte. Toutefois, des enquêtes antérieures en Pologne, en Lituanie et en Ukraine avaient indiqué que la menace de perdre son emploi dans le secteur public et la conscience des chances limitées de trouver un emploi étaient des éléments importants dans la décision de créer une entreprise. On en tirait la conclusion que les “résultats de ces enquêtes confirment que le travail indépendant est un facteur important dans la lutte des femmes contre le chômage”. Par ailleurs, une étude⁷¹ de la Fondation pour le développement économique des petites entreprises en Hongrie sur l'entrepreneuriat des femmes et leur taux d'activité a montré que le taux d'activité des femmes avait baissé de 30 pour cent à la suite des réformes axées sur le marché. Un facteur clé a été la forte réduction des effectifs dans le secteur public, qui avait auparavant employé la moitié de la main d'œuvre féminine. Toutefois, seulement 6 pour cent des femmes qui sont devenues chefs d'entreprise avaient été précédemment au chômage.

Dans une étude américaine, 75 pour cent des chefs d'entreprise étaient “très satisfaites” de leur situation actuelle par rapport à leur emploi précédent.

Des études en Europe orientale et les pays de la CEI ont examiné l'influence de la faiblesse du marché du travail sur la décision des femmes d'opter pour le travail indépendant.

LES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

6

Le nombre d'étudiantes inscrites dans l'enseignement supérieur⁷² continue d'augmenter, et la parité avec les étudiants de sexe masculin a été atteinte ou dépassée dans de nombreux pays. Ces niveaux d'instruction plus élevés devraient permettre aux femmes diplômées d'être compétitives pour les emplois "intellectuels" et d'encadrement comme jamais auparavant. Mais quelles sont leurs chances de trouver des emplois "intellectuels" et d'encadrement qui utiliseront pleinement leurs capacités et leur potentiel lorsqu'elles sortiront de l'université? Malgré un cadre éducatif de plus en plus favorable, les différences dans la nature et la qualité de l'éducation et de la formation supérieures pour les hommes et les femmes continuent de dresser des obstacles pour beaucoup de femmes à l'embauche et ultérieurement dans leurs carrières lorsqu'elles sont en rivalité avec les hommes pour la promotion aux postes "intellectuels" et d'encadrement.

Le problème est que les choix universitaires des jeunes femmes traduisent un manque de profil éducatif pertinent susceptible de leur permettre d'accéder aux carrières "intellectuelles" et d'encadrement auxquelles elles aspirent et pour y progresser. Les statistiques révèlent que les hommes et les femmes tendent à choisir leurs sujets d'étude en fonction de la définition par la famille, les amis et la société des rôles sexospécifiques. Elles internalisent les valeurs sexospécifiques dans une société ou une culture donnée et choisissent des études et des métiers qui sont considérés comme adaptés à leur sexe, tout comme on donne des voitures aux garçons et des poupées aux filles. Les femmes choisissent traditionnellement des professions de soins comme l'enseignement et les soins infirmiers. Si, cependant, elles montrent un intérêt pour des carrières où il y a peu de femmes, elles peuvent être dissuadées à travers des pressions de leurs pairs, de leurs parents et de leurs professeurs, de poursuivre dans ces voies.

Les femmes savent aussi que les employeurs sont influencés par des opinions qui tendent à classer les emplois comme étant plus "adaptés" aux femmes ou aux hommes ; c'est donc conscientes de ce préjugé qu'elles choisissent souvent les matières qu'elles étudient, ainsi que leur profession. Dans beaucoup de pays, des efforts sont faits pour par exemple promouvoir l'égalité des chances dans l'enseignement ; attirer plus d'étudiantes vers l'enseignement supérieur ; élargir leurs choix éducatifs en supprimant les stéréotypes entraînant l'orientation des filles vers les matières "féminines"; et sensibiliser les élèves et les enseignants aux choix éducatifs⁷³. Mais malgré ces efforts, le choix des sujets d'étude par les femmes continue d'être partial.

Bien que les étudiantes de l'enseignement supérieur aient commencé à intégrer des domaines non traditionnels comme l'ingénierie, elles sont encore concentrées dans des matières ayant relativement peu de rapports avec les emplois "intellectuels" et d'encadrement. Les étudiantes ont aussi tendance à avoir de plus faibles aspirations pour leur avancement professionnel que les hommes et donnent la priorité aux matières théoriques au détriment des possibilités professionnelles pratiques, en étudiant par exemple la littérature ou les arts plutôt qu'en optant pour une formation professionnelle.

Dans certains pays, le taux d'activité des femmes pourrait être en contradiction avec les rôles traditionnels des femmes comme donneuses de soins, et indépendamment de leur degré d'instruction, les femmes peuvent

La parité avec les étudiants de sexe masculin a été atteinte ou dépassée dans de nombreux pays.

Pourtant, les choix universitaires des jeunes femmes peuvent signifier qu'elles manquent de profil éducatif pertinent pour accéder aux carrières "intellectuelles" et d'encadrement auxquelles elles aspirent.

Bien que les étudiantes de l'enseignement supérieur aient commencé à intégrer des domaines non traditionnels, elles sont encore concentrées dans des matières ayant relativement peu de rapports avec les emplois "intellectuels" et d'encadrement.

avoir à donner la priorité à leurs responsabilités familiales par rapport à leur emploi. Des facteurs traditionnels et culturels peuvent aussi parfois décourager les femmes de choisir certains types d'emplois⁷⁴. Cela tend à restreindre leur accès au marché du travail et à influencer en conséquence leurs choix universitaires.

Données récentes

Les données provenant de nombreux pays confirment que bien que la participation des femmes dans l'éducation supérieure continue à grandir, la majorité opte encore pour les matières "féminines" les plus traditionnelles.

En 2000-01, les femmes représentaient la moitié ou plus de tous les effectifs de l'enseignement supérieur dans 26 des 35 pays pour lesquels des données avaient été établies (voir figure 6.1). Bien que cela inclue les étudiants de tous âges, la majorité avait entre 18 et 25 ans. Les étudiantes dépassent maintenant leurs homologues masculins dans beaucoup de pays d'Amérique latine, d'Europe et de la Communauté des Etats indépendants (CEI). Un rapport⁷⁵ de l'UNESCO de 2003 sur l'éducation des filles dans les Etats arabes présentait les résultats d'une enquête⁷⁶ sur l'éducation couvrant l'année scolaire 1999-2000 dans 19 pays. Sur cinq millions d'étudiants inscrits dans des cours de niveau supérieur dans ces pays, près de 40 pour cent étaient des femmes. Toutefois, leur participation était nettement inférieure à celle des hommes en Iraq, à Djibouti, au Maroc et dans les Territoires palestiniens autonomes.

Sur les 38 pays énumérés dans les figures 6.2 et 6.3, 15 pays⁷⁷ avaient une proportion plus élevée de femmes dans les emplois "intellectuels" que dans l'enseignement supérieur. Cette anomalie peut venir du fait que certains emplois "intellectuels" dominés par les femmes, comme les soins infirmiers, ne nécessitent pas forcément une éducation supérieure. Cela peut s'expliquer aussi par le fait que la part des femmes dans les emplois "intellectuels" est généralement beaucoup plus élevée que leur part dans les emplois d'encadrement.

Union européenne

Les données pour 2000 montrent que dans l'Union européenne, les étudiantes représentaient 56 pour cent des diplômées qui avaient obtenu le premier grade universitaire (licence ou équivalent). Ce niveau fait contraste avec l'enseignement de troisième cycle, où 54 pour cent des étudiants qui obtenaient leur maîtrise étaient des hommes⁷⁸. Les domaines d'étude préférés des femmes diplômées étaient les sciences sociales, les études commerciales et le droit (33 pour cent), la santé et la protection sociale (20 pour cent), les lettres et les arts (15 pour cent) et l'éducation (13 pour cent). Les domaines d'étude préférés des hommes diplômés étaient les sciences sociales, les études commerciales et le droit (30 pour cent), l'ingénierie, l'industrie et la construction (26 pour cent), les sciences et l'informatique (16 pour cent) et la santé et la protection sociale (9 pour cent)⁷⁹. Au Royaume-Uni, les femmes représentaient 55 pour cent des étudiants de 1^e cycle. Elles étaient aussi parvenues à de plus hauts niveaux que leurs homologues masculins. En 2000, 54 pour cent des étudiantes sont arrivées aux niveaux les plus élevés contre 47 pour cent pour les étudiants de sexe masculin⁸⁰.

Thaïlande

En Thaïlande en 2000, les femmes représentaient 52,9 pour cent des étudiants des universités publiques⁸¹. Les femmes étaient majoritaires

pour l'étude des lettres, de la religion et de la théologie (77,3 pour cent), les études médicales et sanitaires (71,1 pour cent), l'éducation et la formation des enseignants (60,1 pour cent), les sciences sociales (59,7 pour cent) et les sciences naturelles (51,1 pour cent). Leur proportion était plus faible en ingénierie (16,3 pour cent) et en droit (28,4 pour cent), bien qu'elle ait augmenté depuis 1997 de respectivement 8,3 pour cent et 0,6 pour cent.

Japon

Il y a eu également une augmentation annuelle régulière du pourcentage d'étudiantes au Japon. En 2002, les femmes représentaient 38 pour cent des étudiants des niveaux de licence, maîtrise et doctorat (à l'exclusion des étudiants⁸² des cours complémentaires) contre 29,3 pour cent en 1992. Bien que ces cours complémentaires fussent le choix préféré des filles pendant de nombreuses années, elles choisissent de plus en plus l'université de préférence à ces cours. Entre 1992 et 2002, l'inscription des femmes à l'université a connu une hausse de 400.000 tandis que l'inscription dans les cours complémentaires a baissé de 250.000. Cela représente une chute de 23,7 pour cent au cours de la décennie. En 2002, 98,3 pour cent des étudiants de sexe masculin de l'enseignement supérieur fréquentaient l'université. Les étudiantes de premier cycle étudiaient les lettres (30,2 pour cent) et les sciences sociales (29,3 pour cent), tandis que les étudiants de sexe masculin étudiaient les sciences sociales (46,1 pour cent) et l'ingénierie (27 pour cent). Les femmes constituaient la majorité des étudiants de premier cycle étudiant l'économie ménagère (95,1 pour cent), les questions de santé autres que la médecine ou la dentisterie (71 pour cent), les arts (69,2 pour cent), les lettres (67,1 pour cent) et l'éducation (59 pour cent). La part des femmes étudiant l'agriculture, la santé (médecine et dentisterie), les sciences sociales et les sciences exactes était beaucoup plus faible et s'établissait entre 25 et 40 pour cent⁸³. Bien que leur part dans l'ingénierie eût doublé depuis 1985⁸⁴, elle s'établissait à seulement 11 pour cent.

Europe

Selon des données⁸⁵ relatives à 28 pays de l'Europe, les étudiantes représentaient 52,7 pour cent des effectifs de l'enseignement supérieur en 2001. Une ventilation par matière étudiée (et pays) montre que la majorité des femmes avaient une fois encore opté pour les matières "féminines" les plus traditionnelles comme l'éducation (70-80 pour cent), les lettres et la santé (60-70 pour cent), les sciences sociales (50-60 pour cent), les sciences exactes (40-50 pour cent) et l'ingénierie (20-30 pour cent).

Figure 6.1: Part des femmes dans les effectifs de l'enseignement supérieur, 2001, Choix de pays
 Source : Institut des statistiques de l'UNESCO (2003) Les effectifs dans l'enseignement supérieur, CITF 5 et 6, par pays; *Annuaire (2003) des statistiques du travail* du BIT, tableau 2C

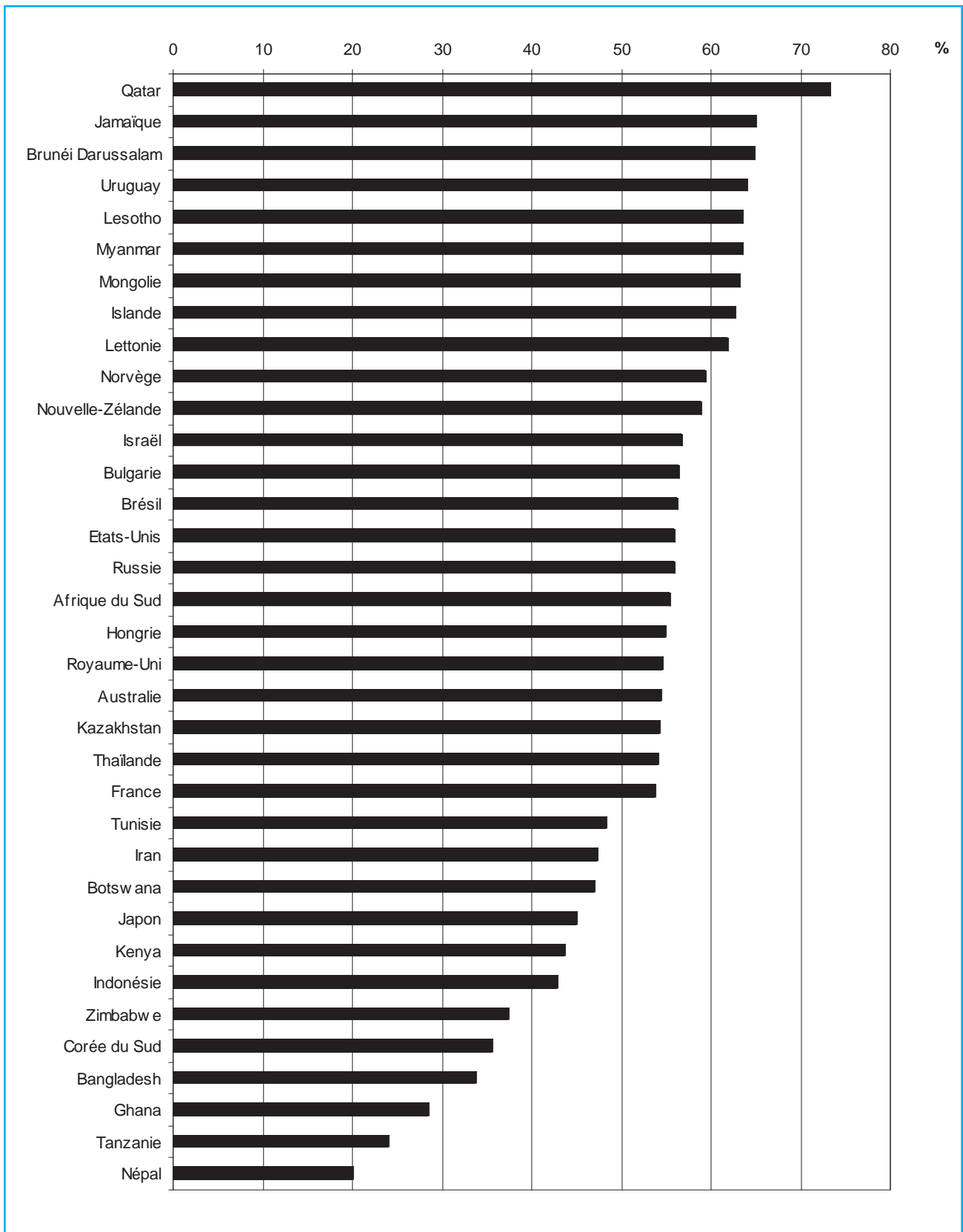


Figure 6.2: Part de femmes dans les emplois d'encadrement, les emplois intellectuels et les effectifs de l'enseignement supérieur, 2000-02

Choix de pays utilisant la classification CITP-88

Source : Institut des statistiques de l'UNESCO (2003) Les effectifs dans l'enseignement supérieur, CITF 5 et 6, par pays ; *Annuaire (2003) des statistiques du travail* du BIT, tableau 2C

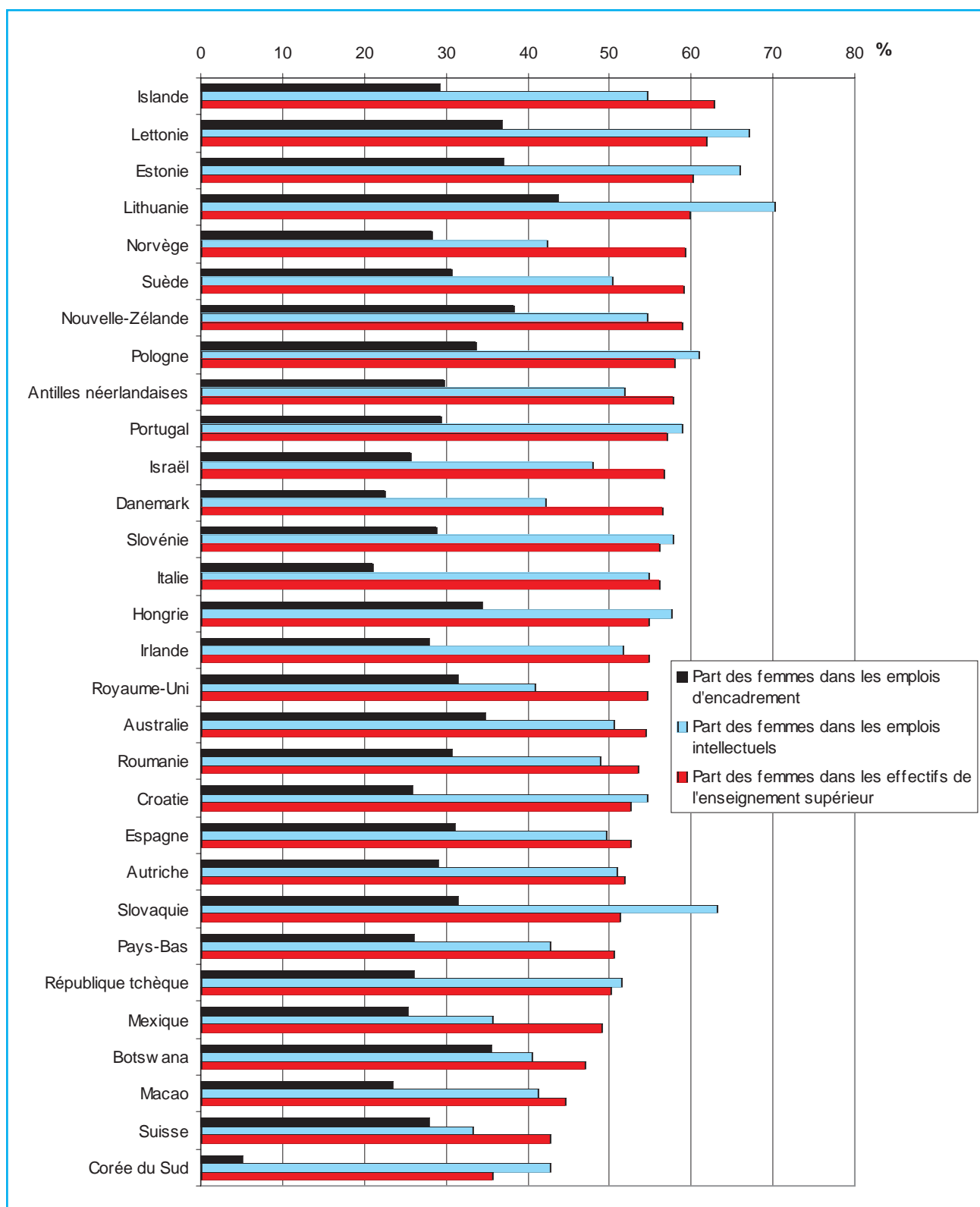
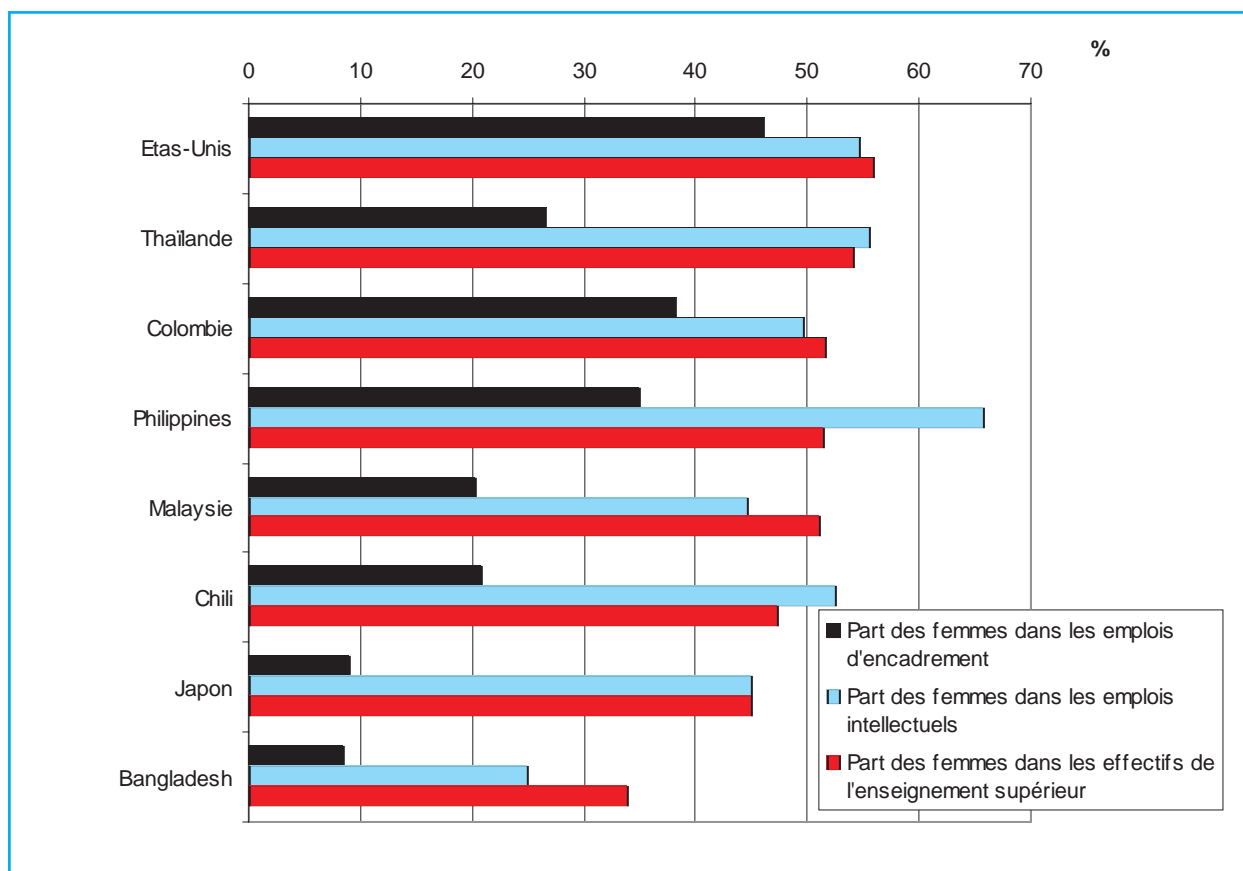


Figure 6.3: Part des femmes dans les emplois de cadre, dans les emplois intellectuels et dans les effectifs de l'enseignement supérieur, 2000-02

Choix de pays utilisant la classification CITP-68

Source : Institut des statistiques de l'UNESCO (2003) Les effectifs dans l'enseignement supérieur, CITF 5 et6, par pays; *Annuaire (2003) des statistiques du travail* du BIT, tableau 2C



Le secteur des TIC

Le secteur des TIC est un domaine où il y a des possibilités de grandes opportunités pour les femmes, mais les données concernant le nombre de femmes étudiant l'informatique sont irrégulières et difficiles à interpréter.

Données récentes

Le secteur des TIC est un domaine où il y a des possibilités de grandes opportunités pour les femmes.

Brésil

Par exemple, les statistiques⁸⁶ pour le Brésil ont révélé que leur niveau d'instruction et leur taux d'activité faisaient des femmes de la classe moyenne élevée des dirigeantes prometteuses de la main d'œuvre des TIC. La proportion des étudiantes s'élevait à 52 pour cent en 1999, dont 34 pour cent étudiant les sciences naturelles (ce qui inclut l'informatique, l'ingénierie, les mathématiques, l'architecture, l'urbanisme, les transports et les communications). On ne disposait pas de données spécifiques pour l'informatique.

El Salvador

Au Salvador, les chiffres étaient plus bas, avec 51 pour cent d'étudiantes dont 28,7 pour cent étudiant les sciences naturelles⁸⁷.

Mexique

Au Mexique, ces chiffres étaient respectivement de 48 pour cent et de 28,4 pour cent⁸⁸.

Canada et Australia

Au Canada et en Australie, où on pourrait s'attendre à des taux plus élevés quant aux effectifs, la part des étudiantes inscrites en informatique était plus faible. Au Canada, 21 pour cent des étudiants en premier cycle d'études informatiques en 2003 étaient des femmes contre 79 pour cent pour les hommes⁸⁹. Dans la plupart des universités australiennes, les femmes représentaient environ 20 pour cent des nouvelles inscriptions bien que parfois dans certaines la proportion n'atteignît que 12 pour cent. L'exception à ces faibles taux se rencontrait chez les étudiantes asiatiques, qui constituaient jusqu'à 40 pour cent des femmes étudiant les TIC, ce qui est une constatation intéressante lorsqu'on sait que les Asiatiques ne représentent que 4,8 pour cent de la population. Parmi les facteurs influençant la décision des filles asiatiques d'étudier les TIC, on pouvait citer l'encouragement des parents, la fréquentation d'écoles de filles, et la possibilité de former une masse critique de filles, généralement asiatiques, pour contrecarrer la domination des garçons dans les TIC⁹⁰.

Le commerce comme sujet d'étude

L / On se préoccupe de plus en plus dans les milieux universitaires de ce que les filles choisissent de moins en moins le commerce comme sujet d'étude. La liste du *Financial Times* recensant les 45 premières écoles de commerce⁹¹ a montré que l'effectif féminin moyen dans les dix premières écoles de commerce en Europe en 2003 atteignait 27 pour cent contre 56,5 pour cent en 2001⁹². Aux Etats-Unis, la proportion était respectivement de 25,2 pour cent et 51,9 pour cent.

Selon une étude⁹³ de 2002 sur la perception par les adolescents du monde des affaires, seulement 9 pour cent des filles contre 15 pour cent des garçons envisageaient une carrière dans les affaires. Les filles étaient plus intéressées par la possibilité "d'aider les autres" et "d'améliorer le monde" alors que les garçons étaient plus préoccupés de gagner de l'argent. Les filles ne croyaient pas qu'elles avaient les connaissances financières et numériques pour entrer dans les affaires. Elles percevaient les affaires comme un monde sans merci, agressif et compétitif. Elles estimaient aussi qu'elles supprimeraient l'individualisme et la créativité. Parmi les autres raisons possibles expliquant le manque de motivation des filles à entrer dans les affaires, il y aurait le fait que dans les écoles d'enseignement général, l'accent est moins mis sur les carrières et plus sur la qualité de l'éducation et l'encouragement à développer leurs atouts. De plus, l'orientation professionnelle n'est pas nécessairement axée sur les affaires, et les affaires en tant que telles n'ont généralement pas une très bonne image auprès des enseignants.

Une autre enquête⁹⁴ sur les diplômés des deux sexes a identifié les raisons fondamentales suivantes qui expliquent la désaffection des femmes à l'égard des écoles de commerce.

- ♦ Petit nombre de tutrices et d'exemples féminins dans le monde des affaires et les écoles de commerce (56 pour cent de femmes et 39 pour cent d'hommes).

L'on se préoccupe de plus en plus dans les milieux universitaires de ce que les filles choisissent de moins en moins le commerce comme sujet d'étude.

Une enquête a identifié les raisons fondamentales de la désaffection des femmes à l'égard des écoles de commerce.

- ♦ Incompatibilité des carrières dans les affaires avec la nécessité de concilier travail et vie personnelle (47 pour cent des femmes et 44 pour cent des hommes).
- ♦ Manque de confiance des femmes dans leurs capacités en mathématiques (45 pour cent des femmes et 19 pour cent des hommes).
- ♦ Manque d'encouragement de la part des employeurs pour l'obtention d'une maîtrise en administration des affaires - MAA (42 pour cent des femmes et 25 pour cent des hommes).
- ♦ Moindre probabilité d'être motivé par la rémunération financière (41 pour cent des femmes et 27 pour cent des hommes).

Les universités et les écoles de commerce ont élaboré des stratégies de relations publiques pour faire face à la diminution des effectifs féminins.

En réponse à cette tendance, les universités et les écoles de commerce ont élaboré des stratégies de relations publiques pour faire face non seulement à la diminution des effectifs féminins mais aussi à la disparité entre effectifs masculins et féminins. Aux Etats-Unis, par exemple, l'Ecole supérieure de commerce de l'Université de Chicago⁹⁵, où les femmes représentent seulement à peu près 30 pour cent des effectifs à temps plein, a organisé des réceptions pour de potentielles étudiantes dans le pays et a récemment publié un livre⁹⁶ pour déplacer l'accent des finances vers les formations en mercatique et en commerce électronique. L'école de commerce Goizueta de l'Université Emory a représenté une femme sur la couverture de ses catalogues, mais les effectifs féminins restent encore faibles. A l'école de commerce Cox de l'Université méthodiste du Sud, la proportion des étudiantes à plein temps a atteint 36 pour cent en 2002, mais les femmes ne représentaient que 28 pour cent des effectifs de la classe en cours de MAA en 2003. A l'Université de Stanford, les effectifs féminins sont montés jusqu'à 41 pour cent en 2002, contre 29 pour cent en 1999, mais on s'attend à ce qu'ils baissent à 38 pour cent en 2003.

Une école de commerce canadienne impute sa part d'étudiantes en MAA plus élevée que la moyenne (41 pour cent) à la flexibilité de ses programmes vis-à-vis de la maternité.

L'une des stratégies a consisté à renoncer aux conditions requises en matière d'expérience professionnelle. Les universités de Harvard et de Stanford ont récemment commencé à encourager les étudiants des deux sexes à s'inscrire en études de commerce immédiatement après avoir quitté le lycée dans l'espoir que cela attirerait un "pourcentage important de bons éléments féminins parmi les candidats". Certaines universités ont aussi mis en place des études dans une perspective féminine. En 2003, les universités du Michigan et de Harvard ont proposé des cours dispensés par des groupes de femmes ayant brillamment réussi en tant que chefs d'entreprise. Parmi les autres moyens de s'attaquer au problème, il y a la possibilité de proposer des bourses aux femmes et de promouvoir l'enseignement du commerce dans les lycées et cours complémentaires.

Une autre stratégie a consisté à proposer des programmes souples pour attirer les étudiantes. Au Canada, l'école de commerce Schulich de l'Université York de Toronto offre des congés de maternité pendant la scolarité. Au retour des étudiantes à l'université, les programmes de cours peuvent être adaptés à leur travail et à leurs obligations familiales. L'école impute sa part d'étudiantes en MAA plus élevée que la moyenne (41 pour cent) à cette flexibilité.

PERCEPTIONS DES FEMMES EN TANT QUE CADRES

ELLES VEULENT TOUT AVOIR

Beaucoup d'hommes et de femmes "veulent tout avoir" : une carrière réussie et une vie de famille heureuse. Il est toutefois difficile de trouver un équilibre entre le travail professionnel et la vie de famille, notamment pour les femmes. Les femmes effectuent encore une grande partie des tâches ménagères en plus d'élever les enfants. Elles doivent donc souvent choisir entre le travail professionnel et la famille, ou elles doivent donner la priorité à l'un par rapport à l'autre à un certain stade de leur vie. Les hommes semblent capables de "tout avoir" plus facilement, mais généralement leur participation aux tâches ménagères est loin d'être égale à celle de leur partenaire féminin.

Il est difficile de trouver un équilibre entre le travail professionnel et la vie de famille, notamment pour les femmes.

Données récentes

- ♦ Une étude⁹⁷ publiée en 2003 et portant sur environ 1200 cadres des deux sexes dans diverses régions du monde (tableau 7.1) a montré que les femmes représentaient 32 pour cent de plus que les hommes à différer le mariage ou la constitution d'une famille pour établir leur carrière professionnelle.
- ♦ Il a été constaté qu'un fort pourcentage de cadres hommes (75 pour cent) avaient des partenaires sans emploi à plein temps. Douze pour cent des femmes avaient décidé de ne pas avoir d'enfants contre seulement un pour cent des hommes.

Tableau 7.1 Vie familiale des cadres femmes et hommes

Source : Institut de la famille et du travail, Catalyst et Centre du travail et de la famille du collège de Boston (2003) : *Leaders in Global Economy : A Study of Executive Women and Men*

| | Femmes | Hommes |
|---|--------|--------|
| Mariage différé | 18% | 9% |
| Actuellement marié | 79% | 94% |
| Partenaire avec un emploi à plein temps | 74% | 25% |
| Ont différé la décision d'avoir des enfants | 35% | 12% |
| Ont décidé de ne pas avoir d'enfants | 12% | 1% |
| Ont des enfants | 65% | 90% |

Note : 1.192 cadres enquêtés : 52 % de femmes et 48% d'hommes. Ils habitaient en Amérique du Nord (62 %), en Asie-Pacifique (Australie et Nouvelle-Zélande exceptées) (11%), en Amérique latine (7%) et dans d'autres régions (4%).

♦ Lorsque les deux partenaires avaient un emploi, la carrière de l'homme avait tendance à prendre le pas car il était plus susceptible de continuer à travailler sans interruption et de conserver le même niveau d'horaires de travail et de mobilité. Les hommes étaient donc promus plus rapidement et gagnaient plus que leurs partenaires féminins. Les femmes étaient plus susceptibles d'être absentes de leur travail ou d'adapter leurs horaires de travail pour faire face aux responsabilités familiales à un certain stade de leur carrière, et avaient tendance, par conséquent, à moins avancer que les hommes. Le développement identique des carrières et la participation aux tâches ménagères étaient en outre compliqués par les nécessités de mutation ou de déplacements fréquents afférents à l'emploi de l'un ou l'autre partenaire.

♦ Les compromis que doivent faire les femmes entre leur carrière et leur famille se reflètent dans les résultats de l'enquête, qui montrent que 19 pour cent des hommes et 9 pour cent des femmes souhaitaient faire partie des comités de direction. Plus de femmes (34 pour cent) que d'hommes (21 pour cent) ont répondu qu'ils avaient réduit leurs aspirations professionnelles au profit de leur vie personnelle et familiale.

♦ Selon une étude⁹⁸ de 2001 au Canada portant sur 1200 cadres, 350 femmes cadres (47 pour cent) avaient envisagé de quitter leur emploi pour arriver à mieux concilier travail professionnel et vie familiale. L'enquête a montré que lorsqu'elles envisageaient de prendre un nouvel emploi, 63 pour cent des femmes cadres avec enfants soit admettaient que la considération la plus importante était l'impact que l'emploi aurait sur leur vie personnelle et familiale (45 pour cent), soit mettaient ce facteur en balance avec l'opportunité professionnelle elle-même (18 pour cent). En comparaison, 45 pour cent des femmes sans enfants avaient une position similaire (respectivement 34 et 11 pour cent). Cela conduit à penser que les employeurs instaurant des politiques d'équilibre entre le travail et la vie devraient aussi prendre en considération les besoins des femmes sans enfants. L'enquête a montré que les cadres des deux sexes qui donnent une importance analogue au travail et à la vie personnelle et familiale se sentaient plus efficaces et moins stressés.

Trouver un équilibre entre le travail et la famille est à l'évidence un problème pour les femmes dans le monde même s'il peut être exacerbé dans des cultures plus axées sur la famille.

Trouver un équilibre entre le travail et la famille est à l'évidence un problème pour les femmes dans le monde même s'il peut être exacerbé dans des cultures plus axées sur la famille où "les femmes sont censées prendre soin de leur ménage, de leur mari, de leurs enfants, etc. Et les hommes sont censés rapporter l'argent pour faire vivre la structure globale. Les rôles restent encore très différenciés." Une enquête informelle⁹⁹ sur les femmes cadres en Amérique latine a montré que quand les femmes commençaient à avoir des enfants, beaucoup d'entre elles se mettaient à négocier des formules de temps libre et de travail flexible plutôt que des hausses de salaire et des promotions professionnelles. Elles pouvaient même entièrement quitter la vie active. Par ailleurs, on estimait que l'accent mis sur la famille dans les pays d'Amérique latine assurait la disponibilité de services de soins aux enfants, qui aidaient les mères souhaitant rester dans la vie active à trouver des moyens de concilier leurs horaires de travail avec leurs obligations familiales. On a constaté également que les décisions des femmes de donner la priorité au travail et au foyer étaient prises lorsqu'elles s'élevaient dans l'échelle hiérarchique, de sorte qu'au moment où elles atteignaient les postes de cadre supérieurs, elles avaient déjà trouvé des moyens de concilier le travail et le foyer.

Les femmes ne sont pas les seules à tout vouloir. Un article dans *Working Mother*¹⁰⁰ a attiré l'attention sur le fait que les jeunes hommes aux États-Unis s'étaient mis à placer la famille avant le travail et pensaient que la "parenté se partage à égalité et n'est pas simplement l'affaire des femmes". Il suggérait que lorsque davantage d'hommes tiraient profit des pratiques favorables à la famille comme le congé parental et la réduction du temps de travail, le travail deviendrait plus flexible et axé sur le résultat, ce qui bénéficierait à la fois aux hommes et aux femmes. Ainsi, les femmes cesseraient de subir une discrimination du fait qu'elles prennent un congé parental ou choisissent le travail à temps partiel. L'article disait en conclusion que "tant que les questions d'équilibre entre la vie et le travail seront considérées comme des affaires regardant exclusivement les femmes, il y aura des limites aux progrès que les femmes pourront accomplir".

Les décisions de sacrifier la vie de famille au travail ne sont pas la prérogative des femmes – les hommes doivent aussi les prendre. Les obstacles rencontrés par les hommes cadres qui veulent participer plus activement à la vie familiale incluent les longs horaires de travail et les déplacements, ainsi que l'idée persistante que la famille ne doit pas empiéter sur le travail. Aussi, même si le congé de paternité peut être accessible aux hommes, ils peuvent répugner à en bénéficier en raison de leurs responsabilités professionnelles et des opinions de certains employeurs selon lesquels ils seraient moins impliqués dans leur travail, ce qui peut avoir pour conséquence qu'ils seront oubliés pour les promotions ou, en cas de restructuration ou de réduction des effectifs, perdront leur emploi.

Toutefois, les hommes bénéficient réellement d'une beaucoup plus grande flexibilité au moment de décider si et quand ils s'investiront davantage dans la famille et le rôle de parent. Les femmes, en revanche, sont liées par leurs cycles biologiques.

Données récentes

Une enquête¹⁰¹ récente sur les femmes cadres aux États-Unis a démontré comment, pour beaucoup de femmes, les exigences inhérentes au déroulement d'une carrière avaient pour conséquence de les libérer trop tard dans la vie pour avoir des enfants. La maternité n'entraîne donc pas seulement une forte sanction économique. Elle oblige certaines femmes qui veulent faire carrière à renoncer à avoir des enfants, et contraint celles qui désirent avoir des enfants à sacrifier des carrières prometteuses. Parmi les femmes ayant abandonné leur carrière pour se consacrer aux enfants, 66 pour cent voulaient reprendre une activité à temps plein. Les employeurs ont traité le problème de façon fragmentée – 12 pour cent proposaient un congé parental et 31 pour cent un partage du travail, 6-9 pour cent des horaires de travail étalés et 48 pour cent de travailler à domicile.

Les enquêtés énuméraient un certain nombre d'options politiques pour atteindre un équilibre plus acceptable entre leur carrière et leur vie familiale, notamment :

- ♦Trois mois de congé payé pour s'occuper d'un enfant jusqu'à ce que l'enfant arrive à l'âge adulte ;

Selon *Working Mother*, "Tant que les questions d'équilibre entre la vie et le travail seront considérées comme des affaires regardant exclusivement les femmes, il y aura des limites aux progrès que les femmes pourront accomplir".

Les décisions de sacrifier la vie de famille au travail ne sont pas la prérogative des femmes. Toutefois, les hommes bénéficient d'une beaucoup plus grande flexibilité au moment de décider si et quand ils s'investiront davantage dans le rôle de parent.

Selon une enquête américaine, pour beaucoup de femmes cadres, les exigences inhérentes au déroulement d'une carrière avaient pour conséquence de les libérer trop tard dans la vie pour avoir des enfants.

- ♦ La suppression des pénalités pour interruption de carrière dans le régime de retraite ;
- ♦ Jusqu'à trois ans de congé non rémunéré avec la garantie d'un emploi lors de la reprise d'activité ;
- ♦ Des horaires réduits qui ne pénaliseraient pas les perspectives de promotion ;
- ♦ Une option de "retraite active" grâce à laquelle les femmes ne travaillant plus pourraient rester "dans le circuit" comme consultant, et la société continuerait à payer leurs cotisations et leurs droits d'accréditation de façon qu'elles puissent garder un certain statut professionnel.

L'étude soulignait que les sociétés soutenant les politiques favorables à la famille seraient plus susceptibles que les autres de conserver des travailleuses spécialisées. Toutefois, avant qu'elles puissent être effectives, l'opinion générale selon laquelle les femmes qui tiraient profit de ces politiques n'étaient pas des candidates sérieuses à une promotion devrait être éliminée de la culture d'entreprise.

LES OBSTACLES

L'absence d'action de certains employeurs pour promouvoir et conserver des femmes cadres se reflète dans l'opinion des femmes cadres sur les obstacles au développement de leur carrière.

Données récentes

Une étude de Catalyst a constaté que, depuis 1996, beaucoup d'entreprises n'ont pas encore adopté de politiques pour promouvoir les femmes aux postes de direction et que les obstacles n'ont pas changé.

Une étude¹⁰² de Catalyst de 2003 sur les femmes dirigeantes de société aux Etats-Unis comparait les expériences et les perceptions des femmes au niveau de la vice-présidence ou au-dessus dans Fortune 1000 avec celles de 1996. On a constaté que beaucoup d'entreprises n'avaient pas encore adopté de politiques pour promouvoir les femmes aux postes de direction et que les obstacles n'avaient pas changé.

Les femmes invoquaient :

- ♦ Le manque d'expérience dans l'encadrement ou la direction opérationnelle ;
- ♦ Le manque de tutrices ou d'exemples pour les femmes aux plus hauts niveaux ;
- ♦ L'exclusion des réseaux et des circuits communication informels où l'on partage les informations importantes sur les politiques organisationnelles et le processus de décision ;
- ♦ Les stéréotypes et les préjugés sur les rôles et les capacités des femmes, leur engagement et leur façon de diriger ;
- ♦ Le manque de souplesse des horaires de travail ;

- ♦ L'absence de planification des carrières et des successions ;
- ♦ Le comportement contreproductif des collègues masculins, y compris s'attribuer le mérite des contributions des femmes ;
- ♦ Le harcèlement sexuel ;
- ♦ L'attribution d'une valeur symbolique aux succès des femmes.

De même, les perceptions sur la capacité des femmes à assumer des responsabilités internationales et leur disposition à les accepter étaient considérées comme des obstacles majeurs à leur nomination à des postes de direction internationaux. Les enquêtés estimaient que les femmes n'étaient pas aussi "internationalement mobiles" que les hommes, alors que 80 pour cent des femmes expatriées n'avaient jamais refusé de transfert contre 71 pour cent des hommes¹⁰³.

Une autre enquête¹⁰⁴ de 2002 axée sur les raisons pour lesquelles les femmes cadres quittaient leur emploi a révélé que 39 pour cent des enquêtées donnaient la culture d'entreprise comme la raison principale de leur départ. Elles n'avaient pas été satisfaites du mode de gestion et ne s'étaient pas senties valorisées. Cette raison était suivie de leur désir d'une vie plus équilibrée avec des horaires de travail flexibles (31 pour cent), l'absence de politiques de planification des carrières (13 pour cent) et le besoin d'un nouveau défi (11 pour cent).

Le degré de volonté des femmes d'accéder à des postes de cadres supérieurs doit aussi jouer un rôle dans la manière dont les femmes sont perçues par leurs employeurs. Les interviews¹⁰⁵ en 2003 par *Fortune* de huit femmes au sommet de la hiérarchie dans les affaires, les milieux universitaires et l'administration aux Etats-Unis ont révélé un certain degré d'ambivalence envers leurs emplois. Certaines admettaient qu'elles n'avaient jamais planifié activement leur déroulement de carrière ni recherché une promotion, et lorsqu'on leur avait proposé une promotion, elles avaient hésité avant d'accepter ou l'avaient refusé lorsqu'elles estimaient que cela porterait atteinte à leur qualité de vie. Si elles appréciaient manifestement le pouvoir inhérent à leur emploi, le pouvoir en tant que tel n'était pas la raison qui les faisait accepter des postes de direction mais plutôt le sentiment qu'elles pourraient faire quelque chose de plus utile.

Les responsabilités familiales avaient joué un rôle majeur dans l'acceptation ou non des emplois proposés. Certaines avaient différé leur acceptation jusqu'à ce que leurs enfants soient plus âgés ; d'autres avaient pu accepter parce que leur mari était resté à la maison. Un tiers des femmes¹⁰⁶ les plus puissantes de *Fortune* 50 avaient leur mari qui restait à la maison. Certaines de ces femmes influentes avaient même démissionné pour donner la priorité à la famille.

Le degré de volonté des femmes d'accéder à des postes de cadres supérieurs doit aussi jouer un rôle dans la manière dont les femmes sont perçues par leurs employeurs.

Des interviews dans *Fortune* de femmes cadres supérieurs aux Etats-Unis révèlent que les responsabilités familiales avaient joué un rôle majeur dans leur acceptation ou non des emplois proposés.

La culture d'entreprise

La culture d'entreprise est une raison fondamentale de l'absence des femmes aux postes d'encadrement et de direction.

Données récentes

La culture d'entreprise est une raison fondamentale de l'absence des femmes aux postes d'encadrement et de direction.

Maurice

Ce fait est succinctement mis en lumière par un rapport de 2003 sur une enquête¹⁰⁷ réalisée à Maurice et portant sur 1753 établissements des secteurs public et privé¹⁰⁸, qui a montré que si les employeurs étaient conscients de certains problèmes, très peu avait fait jusqu'ici pour y remédier. Seulement 16,6 pour cent de l'ensemble des cadres étaient des femmes. Une analyse des résultats a montré que les PDG reconnaissaient que :

- ♦ Le harcèlement sexuel était un problème majeur dans l'entreprise (51 pour cent) ;
- ♦ L'exclusion des femmes des programmes de formation de haut niveau constituait un problème majeur (38,8 pour cent), mais plus de 39 pour cent estimaient que cela n'était pas un problème ;
- ♦ La difficulté à trouver des garderies était un problème majeur dans l'entreprise (19,7 pour cent) ;
- ♦ L'action positive était très importante, et la responsabilité d'impulser des changements devrait être partagée par la direction (69 pour cent) ;
- ♦ Il était très important ou au moins important que le monde des affaires soit directement impliqué dans une action positive et volontaire pour soutenir les femmes dans leur progression vers les postes de direction (87,5 pour cent) ;
- ♦ L'adoption d'une législation sur l'égalité des chances dans l'emploi ne serait pas en mesure d'atteindre cet objectif, et l'application de ces lois était importante (70,6 pour cent) ;
- ♦ Ils n'avaient jamais activement promu la nécessité de recruter et de conserver des femmes capables et à fort potentiel au niveau de l'encadrement (69,7 pour cent) ;
- ♦ Une politique organisationnelle sur l'égalité des chances dans le recrutement, la formation et la promotion (71 pour cent), et la société avait fait des efforts conscients en ce sens (54,4 pour cent) ;
- ♦ Ils n'étaient pas prêts à envisager l'instauration d'une politique contre le harcèlement sexuel (26 pour cent) ;
- ♦ Ils pourraient envisager une politique contre le harcèlement sexuel dans le futur (32 pour cent).

Près de la moitié des PDG affirmaient qu'ils n'étaient pas prêts à envisager des politiques de congé parental. Il a été constaté également que la plupart des établissements étaient peu désireux d'envisager des questions comme les services de garderie, la flexibilité des horaires de travail, le travail à temps partiel, et les interruptions de carrière, toutes mesures dont on sait qu'elles permettent aux femmes (et de plus en plus, aux hommes) avec de jeunes enfants de mieux concilier le travail et les obligations familiales. La majorité des enquêtés accordaient aux attributs "masculins" une plus haute valeur qu'aux caractéristiques "féminines" en tant qu'éléments d'efficacité directoriale. L'agressivité, l'autorité, et un haut degré

d'autoritarisme étaient considérés comme plus importants que les caractéristiques plus "féminines" de soutien, de soin, d'intuition et de gestion collaborative et participative.

Japon

L'enquête de 2002 au Japon¹⁰⁹ sur 6700 sociétés, citée dans la section 3, a révélé que les raisons de la non-promotion des femmes aussi rapidement que leurs collègues masculins ayant les mêmes qualifications étaient basées sur la perception de l'engagement des femmes dans leur travail :

- ♦ Les femmes occupent généralement des emplois qui ne conduisent pas aux postes d'encadrement : 54,1 pour cent des enquêtés étaient d'accord.
- ♦ Les femmes ont tendance à quitter la société après avoir acquis l'expérience et les compétences requises pour être promu : 33,9 pour cent.
- ♦ La société ne dispose que de peu de femmes capables d'exercer des emplois d'encadrement : 28,4 pour cent.
- ♦ Les femmes ne sont pas d'ordinaire préparées à faire des voyages d'affaires ou à être mutées, ce qui est une condition préalable pour les postes d'encadrement : 21 pour cent.
- ♦ Les femmes ne désirent pas forcément être promues. Elles préfèrent des emplois avec moins de responsabilités pour concilier leur travail et leur vie en dehors du bureau : 19,7 pour cent .
- ♦ Les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne conviennent pas pour les postes d'encadrement.

La première des raisons données ci-dessus de la non-promotion des femmes décrit "l'épineux problème" que les femmes tendent à rencontrer pendant leur carrière. Traditionnellement, les sociétés japonaises ont recours à un système à double filière pour le recrutement des diplômés. En général, les hommes sont affectés à la filière d'encadrement et les femmes à la filière du travail de bureau, de sorte que les hommes, une fois embauchés, ont des emplois avec plus de responsabilités et plus de possibilités d'avancement. Les diplômées sont employées presque exclusivement pour assister leurs collègues masculins aux qualifications comparables. Une fois les femmes employées comme personnel de soutien, les possibilités de promotion sont très limitées. En outre, lorsque les femmes occupent les mêmes postes que les hommes dans le même département, c'est vers les hommes que la direction a tendance à orienter les clients et les projets importants.

Un autre obstacle à la promotion des femmes aux postes d'encadrement est qu'elles se trouvent souvent dans des services "moins stratégiques" que les hommes, comme les ressources humaines et les finances, et non dans des services où il existe une voie professionnelle directe, comme le développement des produits ou la planification. Cela empêche les femmes d'acquérir les compétences et l'expérience commerciales à long et moyen terme, et les désavantage lorsqu'elles sont en rivalité avec les hommes pour les postes d'encadrement. Cette pratique est largement

Dans une enquête au Japon, 54,1 pour cent des personnes interrogées étaient d'accord que les femmes occupent généralement des emplois qui ne conduisent pas aux postes d'encadrement.

Des enquêtes au Japon et en Suisse révèlent que les capacités des femmes cadres sont perçues différemment de celles de leurs homologues masculins.

En Chine, une enquête sur les attitudes envers les femmes en tant que cadres a révélé que les obstacles relatifs aux responsabilités familiales traditionnelles des femmes sont difficiles à surmonter.

répandue et tant qu'il n'y aura pas une réelle volonté de changer la culture d'entreprise et d'appliquer des politiques d'égalité des chances, l'accroissement de la part des femmes dans les postes d'encadrement continuera de stagner.

La deuxième raison invoquée dans l'enquête ci-dessus relative aux femmes qui quittent leur emploi prématurément reflète la déception des femmes quant aux possibilités de développement de carrière dans leur entreprise. Les raisons données par les employeurs pour ne pas promouvoir les femmes relèvent de la conviction que les responsabilités familiales et les postes d'encadrement sont incompatibles.

Suisse

Le fait que les capacités des femmes cadres soient perçues différemment de celles de leurs homologues masculins se reflétait dans une étude¹¹⁰ sur les femmes cadres réalisée en Suisse. Beaucoup d'enquêtées estimaient qu'elles devaient travailler plus que leurs collègues masculins pour produire le meilleur résultat, tandis que les hommes étaient promus dès lors qu'ils maintenaient des résultats moyens.

Chine

En Chine, le taux d'activité des femmes est élevé puisqu'il s'établit à 46,6 pour cent de la population active totale. Des systèmes de quotas assurent la participation des femmes aux emplois intellectuels et d'encadrement dans les entreprises et les organismes publics. Elles représentent 34 pour cent du nombre total d'administrateurs et de cadres dans les organismes publics à différents niveaux, dans les entreprises et organes d'Etat, et dans les instituts de recherche spécialisés. Toutefois, une enquête sur les attitudes envers les femmes en tant que cadres a révélé que les obstacles relatifs aux responsabilités familiales traditionnelles des femmes sont difficiles à surmonter. Une majorité d'enquêtées avaient des réactions neutres vis-à-vis des femmes cadres (62,5 pour cent) tandis que 29,2 pour cent avaient des réactions positives. Environ 58,7 pour des hommes enquêtés avaient des réactions défavorables à l'égard des femmes cadres, alors que 41,3 pour cent avaient des réactions neutres¹¹¹. Aucun homme enquêté n'a répondu qu'il soutenait les femmes cadres. Cela incite à penser que sans le dispositif des emplois réservés dans les entreprises d'Etat, les femmes pourraient trouver de plus en plus de rivaliser avec leurs homologues masculins dans le milieu plus compétitif d'une économie de marché.

Royaume-Uni

En contraste avec cette vision peu encourageante, des éléments indiquent une évolution positive dans les attitudes des employeurs et des salariés à l'égard des femmes cadres. Une étude récente dans le secteur public portant sur 2.000 salariés du Service national de santé (NHS) au Royaume-Uni et analysant le concept de direction selon les points de vue des salariés a révélé que les meilleurs dirigeants assument un rôle de "serviteur/partenaire" par opposition à un rôle "héroïque". Les enquêtés affirmaient que les femmes étaient plus efficaces que les hommes en présentant le mode de direction "serviteur/partenaire". De façon surprenante, les cadres moyens de sexe masculin jugeaient les femmes beaucoup plus efficaces que les hommes pour 13 des 14 caractéristiques de la direction. Les cadres moyens de sexe féminin jugeaient les femmes

supérieures aux hommes dans neuf domaines. Toutefois, aucun cadre supérieur de sexe masculin n'a considéré les femmes comme supérieures aux hommes pour l'une quelconque des caractéristiques de la direction et les cadres supérieurs de sexe féminin jugeaient les femmes supérieures pour seulement une caractéristique¹¹².

ACTION DE L'OIT

8

Au fil des années, de gros efforts ont été faits aux échelons national et international pour répondre à la question de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Toutefois, beaucoup reste à faire. La discrimination fondée sur le sexe viole les principes et droits fondamentaux au travail, les droits humains et la justice sociale. Elle affaiblit la croissance économique et le fonctionnement optimal de l'entreprise et des marchés du travail. Cela a été reconnu par la communauté internationale, qui demande l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans les initiatives de développement et de réduction de la pauvreté. L'OIT a une contribution incontestable à faire pour atteindre ces objectifs.

Le programme de travail de l'OIT pour 2004-2005 aborde un certain nombre de questions sexospécifiques hautement prioritaires dans le cadre de quatre objectifs stratégiques couvrant les droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. L'analyse et les stratégies sexospécifiques pour remédier aux inégalités fondées sur le sexe sont essentielles pour atteindre ces objectifs. L'OIT s'est engagée à renforcer les capacités des ses mandants tripartites - gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs - afin d'adopter des politiques efficaces et des mesures institutionnelles pour intégrer les questions de parité de façon à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes aux niveaux national, subrégional et régional. Cette action ne doit pas aborder directement le phénomène du plafond de verre (ségrégation professionnelle verticale) et des murs de verre (ségrégation professionnelle horizontale) auquel se heurtent les femmes, mais doit s'attaquer aux problèmes fondamentaux empêchant leur accès à des emplois impliquant des responsabilités d'encadrement en promouvant des activités dans l'entreprise pour supprimer la discrimination fondée sur le sexe dans le recrutement, la sélection, la formation, l'évaluation, la rémunération et l'avancement.

Pour la première fois, l'égalité entre hommes et femmes a été adoptée comme l'un des objectifs politiques partagés de l'OIT, qui renforce son approche intégrée des questions d'égalité dans le monde du travail. L'objectif politique concernant l'égalité entre les sexes est conçu pour édifier une base solide de connaissances sur les questions sexospécifiques à travers le recueil et l'analyse de données ventilées par sexe. L'objectif indique que: "les mandants de l'OIT adoptent une action positive pour renforcer la parité entre les sexes dans le monde du travail".

Les deux indicateurs suivants ont été identifiés pour mesurer et contrôler les progrès des mandants tripartites de l'OIT – gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs :

- ♦ Apporter des changements positifs à leurs politiques, législation, programmes ou institutions visant à entraîner des améliorations importantes en matière d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail ; et
- ♦ Promouvoir la représentation des femmes dans les organes de décision

La discrimination fondée sur le sexe viole les principes et droits fondamentaux au travail, les droits humains et la justice sociale.

L'OIT s'est engagée à renforcer les capacités des ses mandants tripartites afin d'adopter des politiques efficaces et des mesures institutionnelles pour intégrer les questions de parité de façon à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

Pour la première fois, l'égalité entre hommes et femmes a été adoptée comme l'un des objectifs politiques partagés de l'OIT.

pour atteindre un équilibre dans la participation des hommes et des femmes, y compris dans les instances de direction, les réunions et les activités de formation de l'OIT.

L'action de l'OIT pour promouvoir l'égalité entre les sexes inclut :

- ♦ Des campagnes pour la ratification des conventions fondamentales relatives à l'égalité au travail en fournissant un soutien technique aux mandants dans l'identification des questions sexospécifiques nationales prioritaires, action de sensibilisation et renforcement des capacités, services consultatifs et projets de coopération technique, constitution de réseaux, et formation et ateliers relatifs à l'égalité entre hommes et femmes pour les gouvernements, les organisations patronales, les syndicats, et les ONG¹¹³; et
- ♦ Une mesure des progrès réalisés par les mandats dans la promotion de la représentation des femmes dans les organes de décision en élaborant des indicateurs et des outils statistiques pour établir des données de référence et en analysant les tendances afférentes aux taux de participation.

LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

La fixation de normes internationales du travail est un rôle unique de l'OIT. Chaque convention de l'OIT est un instrument juridique. Une fois que le gouvernement a ratifié une convention et qu'elle est entrée en vigueur, l'Etat est obligé de mettre sa législation et sa pratique nationales en conformité avec les dispositions de la convention, et de faire un rapport périodique à l'OIT sur son application dans la législation et la pratique.

Conventions fondamentales

La convention qui vise à promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail forme la base de toutes les autres activités de l'OIT pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'emploi.

La convention qui vise à promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail forme la base de toutes les autres activités de l'OIT pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'emploi. Les quatre conventions fondamentales sur l'égalité sont : la convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; la convention (no 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 ; et la convention (no 183) sur la protection de la maternité, 2000.

La convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 "appelle à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale"¹¹⁴. La difficulté réside dans la détermination et la comparaison de la valeur du travail. Cette étude a montré comment les hommes et les femmes sont habituellement concentrés dans des professions différentes, à la fois verticalement et horizontalement, à travers les secteurs et sur le même lieu de travail. Il n'y a donc pas toujours un nombre comparable d'hommes et de femmes dans la même profession et

il n'est pas toujours possible de comparer une profession dominée par les femmes et une profession dominée par les hommes.

La convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 “appelle à la formulation d'une politique nationale visant à éliminer la discrimination dans l'accès à l'emploi, à la formation et aux conditions de travail, sur le fondement de la race, de la couleur, du sexe, de la religion, de l'opinion politique, de l'ascendance nationale ou de l'origine sociale, et de promouvoir l'égalité de chances et de traitement”. Et “les Etats membres ayant ratifié cette convention doivent abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique, et promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Cette politique doit être suivie et observée en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale, et les services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle de cette autorité¹¹⁵”.

Les autres conventions de l'OIT concernant les travailleuses sont:

La convention (no 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 qui “s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser”, etc.

La convention (no 183) sur la protection de la maternité, 2000¹¹⁶.

L'OIT promeut la ratification de ces conventions en sélectionnant des pays pour un travail ciblé de promotion et de préconisation ; en menant des études à caractère politique sur les questions du travail et de la famille ; en fournissant un soutien et des conseils techniques aux mandants pour la conception et l'application des plans nationaux d'action et l'élaboration de la législation nationale ; et en organisant des campagnes avec ses partenaires pour améliorer les conditions de travail et étendre la protection de la maternité à l'économie non structurée.

SENSIBILISATION/RENFORCEMENT DES CAPACITÉS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES POUR LES MANDANTS

L'action du BIT pour promouvoir des changements positifs dans les politiques, la législation, les programmes ou les institutions de ses mandants vise apporter des améliorations importantes en matière d'égalité des sexes. Cela inclut le renforcement des capacités des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs à préparer des séminaires et des ateliers pour sensibiliser et mener des activités sur les questions sexospécifiques. Ainsi les mandants pourront

planifier et mettre en œuvre des activités spécifiques pour promouvoir l'égalité de sexes, et intégrer une perspective sexospécifique dans toutes les autres activités (intégration des questions sexospécifiques).

FAVORISER L'EMPLOYABILITÉ DES TRAVAILLEUSES/LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT

En améliorant les qualifications de chef d'entreprise des femmes et leur accès aux ressources, le BIT les aide aussi à élargir leurs possibilités d'obtenir des revenus.

Une instruction suffisante et des qualifications professionnelles sont nécessaires pour permettre aux femmes d'accéder aux emplois intellectuels et d'encadrement. Le BIT organise des programmes de formation professionnelle qui incorporent les questions sexospécifiques. Certains ne visent que les femmes tandis que d'autres ont pour cible des groupes d'hommes et de femmes. Les projets ont pour objet d'élargir la base de qualification des travailleuses pour leur permettre d'accéder par la suite à des emplois "intellectuels" ou d'encadrement, et les aider à renverser les obstacles provoquant la ségrégation professionnelle verticale et horizontale fondée sur le sexe.

Parallèlement à ce travail, le BIT mène des activités de développement de l'entrepreneuriat des femmes qui comportent une formation aux qualifications d'entrepreneur, une formation des formateurs pour le personnel des organismes partenaires, et un travail politique et de préconisation. En améliorant les qualifications de chef d'entreprise des femmes et leur accès aux ressources, le BIT les aide aussi à élargir leurs possibilités d'obtenir des revenus.

La rémunération et la conciliation du travail et des responsabilités familiales sont des questions importantes pour toutes les femmes dans le monde du travail. Et les préoccupations en matière d'égalité des sexes influencent dorénavant beaucoup de programmes de protection sociale. Une composante clé du programme du BIT sur les salaires et les revenus est la promotion de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale pour encourager les politiques corrigeant les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Le travail sur la protection de la maternité, qui concilie travail, famille et durée du travail, a mis en lumière les besoins spécifiques des hommes et des femmes dans la main d'œuvre et la nécessité d'adopter des mesures appropriées eu égard aux formules et horaires de travail. Des projets de coopération technique sont en cours pour étendre la sécurité sociale afin de faire bénéficier des prestations de maternité les travailleuses assurées et les épouses de travailleurs assurés.

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS AU SEIN DU BIT

Audits de genre

Les audits de genre du BIT, instaurés et appliqués pour la première fois par le BIT en 2001, se sont avérés comme une approche novatrice et efficace de l'enseignement organisationnel sur l'intégration des questions d'égalité des sexes. Les audits de genre d'unités de travail au siège et de bureaux sur le terrain ont fourni des informations précieuses et ont révélé des progrès réguliers eu égard à l'intégration des questions sexospécifiques dans les activités opérationnelles et de développement des connaissances à travers l'organisation. Le BIT s'est vu également reconnaître un rôle de premier plan au sein du système des Nations Unies pour l'intégration des questions sexospécifiques dans les processus programmatiques et budgétaires, et a reçu des demandes d'autres organisations pour mener des activités de formation et de méthodologie sur la facilitation des audits de genre.

L'existence et la contribution d'un solide réseau de spécialistes de genre, de points focaux et de facilitateurs des contrôles dans les bureaux sur le terrain, au siège et au Centre international de formation de l'OIT à Turin (Italie), enrichissent le travail de fond en matière d'intégration des questions sexospécifiques en contribuant à une conception plus cohérente et à une coordination améliorée d'une large gamme d'activités. En outre, le soutien des cadres supérieurs et de la direction opérationnelle à l'intégration des questions sexospécifiques a eu un impact notable sur son application pratique, comme l'ont montré les audits de genre.

Les audits de genre du BIT se sont avérés comme une approche novatrice et efficace de l'enseignement organisationnel sur l'intégration des questions d'égalité de sexes.

Le soutien des cadres supérieurs et de la direction opérationnelle à l'intégration des questions sexospécifiques a eu un impact notable sur son application pratique, comme l'ont montré les audits de genre.

CONCLUSIONS

9

Au cours des trois dernières années, les femmes ont réalisé des progrès marginaux quant à leur part dans les postes intellectuels et d'encadrement.

Ségrégation professionnelle

Cette lenteur du rythme de progression semble encore devoir être imputée à la ségrégation professionnelle verticale et horizontale propagée par les mythes et les préjugés fermement enracinés concernant la capacité des femmes à faire aussi bien que les hommes, et leur présumé manque d'engagement vis-à-vis du travail professionnel.

Stéréotypes sexuels

Un autre facteur empêchant la progression des femmes dans la hiérarchie de l'entreprise concerne le préjugé sexuel traditionnel sur les femmes considérées comme passives et timides, qui est à l'opposé des stéréotypes sur la direction où les indispensables qualités pour réussir sont considérées comme des attitudes principalement "masculines" (agression, compétitivité, détermination, vigueur). Ces stéréotypes se sont formés à travers l'observation des modèles qui ont réussi, qui ont historiquement été des hommes. Toutefois, on constate que les caractéristiques qui sont souvent perçues comme des attributs féminins (intégrité, application, sens de la coopération, sincérité) sont de plus en plus considérées comme des qualités qui peuvent valoriser l'image d'une organisation.

Culture d'entreprise

Du point de vue des femmes, la culture d'entreprise restreignant le développement de leur carrière, en particulier l'absence de politiques favorables à la famille sur le lieu de travail, les oblige souvent à donner la priorité à la vie de famille sur le travail professionnel. Cela a des conséquences importantes pour leur carrière, notamment pour celles qui optent pour le travail à temps partiel dans la mesure où elles peuvent être oubliées pour la promotion même lorsqu'elles reprennent un travail à temps plein. Ce qui est perçu comme une "défection" des femmes cadres à une époque où elles sont le plus utiles à leur employeur apparaît comme un gaspillage inutile de précieuses ressources humaines.

Toutefois, les structures organisationnelles auparavant inflexibles semblent ouvrir la voie à une vision moins discriminatoire des femmes sur le lieu de travail. La prise en compte accrue par les entreprises de l'avantage comparatif d'avoir un meilleur équilibre entre les sexes dans l'encadrement se reflète dans les mesures qui sont adoptées pour conserver un personnel valable et qualifié.

Au cours des trois dernières années, les femmes ont réalisé des progrès marginaux quant à leur part dans les postes "intellectuels" et d'encadrement.

Le préjugé sexuel traditionnel sur les femmes considérées comme passives et timides est à l'opposé des stéréotypes sur la direction.

La culture d'entreprise, restreignant le développement de leur carrière, oblige souvent les femmes à donner la priorité à la vie de famille sur le travail professionnel.

La gestion de la diversité

Si le précepte de la gestion de la diversité est inculqué à tous les échelons de la hiérarchie, les femmes pourront en fin de compte arriver à la parité avec les hommes au travail.

Les employeurs s'engagent de plus en plus dans des programmes de gestion de la diversité qui comportent une série de plans favorables à la famille pour permettre aux salariés des deux sexes de trouver un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Si le précepte de la gestion de la diversité est inculqué à tous les échelons de la hiérarchie, les femmes pourront en fin de compte arriver à la parité avec les hommes au travail dans la diversité de la main d'oeuvre de l'entreprise. Les femmes seront réellement appréciées comme des éléments importants de l'entreprise avec des attributs qui complètent ceux de leurs homologues masculins. Toutefois, la réussite des programmes de gestion de la diversité nécessite le soutien et l'engagement inébranlables de l'encadrement à tous les niveaux de l'organisation ; jusqu'à présent, elle ne semble guère efficace en tant qu'outil de gestion pour éliminer la discrimination dans l'entreprise.

Quotas

L'utilisation de quotas pour assurer une représentation aux femmes dans la politique est controversée.

L'utilisation de quotas pour assurer une représentation aux femmes dans la politique est controversée. Ils tendent à maintenir les femmes enfermées dans un ordre social fondé sur les différences entre les sexes, alors que la question cruciale est d'avoir une représentation équilibrée de façon que la politique puisse bénéficier également aux attributs spéciaux des hommes et des femmes. Néanmoins, à court terme, il est évident que dans certains systèmes parlementaires, les quotas sont le moyen le plus efficace de garantir une représentation accrue des femmes dans la sphère politique. Mais les quotas ne sont pas la seule réponse et devrait être un élément dans un ensemble conçu pour attirer les candidates.

Les écarts de rémunération

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste virtuellement inchangé et il se creuse dans certains secteurs.

Sans surprise, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste virtuellement inchangé et, comme on l'a vu dans l'exemple des Etats-Unis, il se creuse dans certains secteurs. Les femmes cadres gagnent systématiquement moins que leurs homologues masculins. Les écarts de salaire sont dus à une série de raisons dont notamment la nécessité pour les femmes d'une flexibilité des horaires de travail pour faire face aux responsabilités familiales, la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, le niveau d'instruction plus faible et le retrait de la vie active qui ralentit leur capacité de gain.

Toutefois, la raison pour laquelle les femmes cadres supérieurs gagnent moins que leurs collègues masculins n'est pas claire. Cela peut en partie s'expliquer par des différences d'âge et d'ancienneté entre les cadres supérieurs des deux sexes : les femmes cadres supérieurs sont généralement plus jeunes que les cadres supérieurs de sexe masculin et occupent de ce fait des postes moins importants, ce qui affecte leur rémunération. Il faut néanmoins recueillir des données plus spécifiques sur l'ampleur et les causes de cette inégalité.

Comme l'explique la version 2001 de *Briser le plafond de verre : les femmes aux postes de direction*, des nations, des enquêtes et des études différentes utilisent des classifications différentes pour les cadres et les travailleurs intellectuels, ce qui rend difficiles les comparaisons internationales. Par exemple, le terme “cadres” désigne généralement ceux et celles qui dirigent une unité de travail variant par la taille et la situation dans la hiérarchie (sociétés, services, sections, etc.), supervisent des subordonnés et sont responsables des résultats de l'unité. Toutefois, les travailleurs qui n'exercent pas ces fonctions sont aussi fréquemment appelés cadres, comme les cadres financiers ou les cadres chargés des relations avec les clients. Ils “encadrent” (gèrent) les questions financières ou les relations avec la clientèle, mais ne dirigent pas ou ne supervisent pas les unités de travail. Ces types de personnes peuvent également être définis comme des “cadres” dans certaines enquêtes.

Dans *l'Annuaire des statistiques du travail du BIT* de 2003, les pays utilisent indifféremment les classifications CITP-88 et CITP-1968. Il n'est donc pas techniquement juste de comparer des données de pays utilisant ces deux classifications différentes. Les définitions de certains termes utilisés dans cet article sont données ci-dessous.

Travailleuses et travailleurs intellectuels

Classification internationale type des professions (CITP-88)

Grand groupe 2 : Professions intellectuelles et scientifiques

“Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques ; physiciens, chimistes et assimilés ; spécialistes de l'informatique ; architectes, ingénieurs et assimilés ; spécialistes des sciences de la vie et de la santé ; spécialistes des sciences de la vie ; médecins et assimilés (à l'exception des cadres infirmiers) ; cadres infirmiers et sages-femmes ; spécialistes de l'enseignement ; professeurs d'université et d'établissements d'enseignement supérieur ; professeurs de l'enseignement secondaire ; instituteurs de l'enseignement primaire et pré-primaire ; enseignants spécialisés dans l'éducation des handicapés ; autres spécialistes de l'enseignement ; autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques (spécialistes des fonctions administratives et commerciales des entreprises ; juristes ; archivistes, bibliothécaires, documentalistes et assimilés ; spécialistes des sciences sociales et humaines ; écrivains et artistes créateurs et exécutants ; membres du clergé)”.

CITP-1968 Grand groupe 0/1: Personnel des professions scientifiques, techniques, libérales et assimilées

“Spécialistes des sciences physico-chimiques et techniciens assimilés ; architectes, ingénieurs et techniciens assimilés ; pilotes, officiers de pont et officiers mécaniciens (marine et aviation) ; biologistes, agronomes et techniciens assimilés ; médecins, dentistes, vétérinaires et travailleurs

assimilés ; statisticiens, mathématiciens, analystes de systèmes et techniciens assimilés ; économistes ; comptables ; juristes ; personnel enseignant ; membres du clergé et assimilés ; auteurs, journalistes et écrivains assimilés ; sculpteurs, peintes, photographes et artistes créateurs assimilés ; musiciens, acteurs, danseurs et artistes assimilés ; athlètes, sportifs et assimilés ; personnel des professions scientifiques, techniques, libérales et assimilées non classé ailleurs”.

Cadres

CITP-88 Grand groupe 1 : Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et dirigeantes, cadres supérieurs d'entreprise

“Membres de l'exécutif et des corps, cadres supérieurs de l'administration publique (membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, chefs traditionnels et chefs de village, dirigeants et cadres supérieurs d'organisations spécialisés) ; directeurs de société (directeurs, cadres de direction, production et opérations, autres cadres de direction) y compris les personnes qui - en tant que directeur ou cadre de direction - gèrent une entreprise ou un organisme comprenant et nécessairement trois cadres de direction ou davantage ; dirigeants et gérants y compris les personnes qui assument la gestion d'une entreprise ou, le cas échéant, d'un organisme, pour leur propre compte ou pour le compte de son propriétaire avec le concours d'un seul autre cadre de direction et d'assistants subalternes.”

CITP-1968 Grand groupe 2 : Directeurs, directrices et cadres administratifs supérieurs

“Membres des corps législatifs et cadres supérieurs de l'administration publique ; directeurs et cadres dirigeants”.

Emploi indépendant

Cela inclut le **groupe 2 “Employeurs”** et le **groupe 3 “Personnes travaillant pour leur propre compte”** de la classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-1993)

Groupe 2 Employeurs : “personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent le type d'emploi défini comme ‘emploi indépendant’ et qui, à ce titre, engagent sur une période continue incluant la période de référence une ou plusieurs personnes pour travailler dans leur entreprise”.

Groupe 3 -Personnes travaillant pour leur propre compte : “personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent un emploi défini comme emploi à titre indépendant et qui, pendant la période de référence, n'ont engagé continûment aucun ‘salarié’ pour travailler avec eux”.

Emplois à titre indépendant : “emplois dont la rémunération est directement dépendante des bénéfices provenant des biens ou services produits”.

Source : *L'annuaire des statistiques du travail* du BIT (2003)

Enseignement supérieur

Il inclut **les niveaux 5 et 6 de la classification internationale type de l'éducation (CITE) 1997**.

Le niveau 5 de la CITE est le premier cycle de l'enseignement supérieur (ne conduisant pas directement à une qualification de recherche avancée) qui nécessite d'avoir réussi le niveau 3 de la CITE pour être admis. Il est divisé en programmes longs (généralement 4 ans ou davantage) qui sont “plus théoriques et peuvent mener à un programme de recherche avancée ou à une profession d'un haut niveau de compétence” et à l'obtention d'une licence, et des programmes courts (moins de 3 ans) qui ont une “orientation plus pratique”.

Le niveau 6 de la CITE est le deuxième cycle de l'enseignement supérieur (conduisant à une qualification de recherche avancée).

Enseignement secondaire

Il inclut **les niveaux 2 et 3 de la classification internationale de l'éducation (CITE) 1997**.

Le niveau 2 de la CITE est le cycle secondaire inférieur de l'enseignement de base qui vise à “poser les fondations de l'apprentissage permanent et du développement humain” ; il prend fin après environ 9 années de scolarité à partir de l'enseignement primaire, et “coïncide souvent avec la fin de la scolarité obligatoire”.

Le niveau 3 de la CITE est l'enseignement secondaire (supérieur) qui “commence à la fin de la scolarité obligatoire à plein temps” et dont “l'âge d'entrée est généralement 15 ou 16 ans.”

Source : UNESCO *Classification internationale type de l'éducation (CITE) 1997*

Notes

1. Introduction

1. *Ségrégation professionnelle en fonction du sexe* : lorsqu'un sexe prédomine à tel point dans une catégorie d'emplois spécifique (représentant au moins 80 pour cent) qu'elle peut être considérée comme "masculine" ou "féminine".

2. Les femmes dans les emplois "intellectuels"

2. Voir la section 10 pour les définitions.

3. <http://laborsta.ilo.org>

4. <http://www.unece.org>

5. Statistiques Canada (2002) *Les femmes au Canada : actualisations du chapitre sur le travail*.
<http://www.statcan.ca/français/freepub/89F0133XIE/98F0133XIE01001.pdf>

6. World Information Technology and Services Alliances (2002) *Digital Plant 2002: The Global Information Economy, Executive Summary*.
<http://www.witsa.org/dp2002execsumm.pdf>

7. W. Sturgeon (2003) *Skills Survey 2003: Women in IT – are they getting a rough deal?* <http://www.silicon.com/management/careers/0,39024671,10003557,00.htm>

8. *Women go missing in IT world*.
<http://www.Theage.com.au/articles/2002/04/06/1017206280845.html>

9. AED/Cisco Gender Initiative. *Brazil Case Study: Women and Information Technology in Brazil*.
<http://projects.aed.org/techequityBrazil.htm>

10. R.W. Scott (2004) *Accounting Technology: Women in Charge*.
<http://www.umbc.edu/cwit/news.html>

11. <http://www.unece.org>

12. Centre d'information national sur les femmes (Osaka).

13. *International Justice: First 18 judges including 7 women elected to the ICC*, 7 février 2003.

14. *Women lawyers put children before success*, *The Times* (Londres), 7 juillet 2003.

15. National Association for Law Placement, Harcourt Brace Legal and Professional Publications (2000) *The Office Guide to Legal Specialities*.

16. J. Williams et C.T. Calvert (2001) *Balanced Hours – Effective Part-Time Policies for Washington Firms: The Project for Attorney Retention Final Report*.
<http://www.parc.org/Final%20Report-second%20edition.pdf>

17. Ropes et Gray, New York. <http://www.ropesgrayhiring.com/>

3. Les femmes dans les emplois d'encadrement

18. BIT (2003) *Annuaire des statistiques du travail*, sur la part des femmes dans les emplois d'encadrement en 1996-99 et 2000-02.

19. Bureau général de la comptabilité des Etats-Unis (2002) *A New Look Through the Glass Ceiling: Where Are the Women? The Status of Women in Management in Ten Selected Industries*.
<http://www.eqaulity2020.org/glass/pdf>
20. Les données pour les Etats-Unis et le Canada dans la figure 3.3 indiquent un pourcentage plus élevé que celui-ci car elles incluent les travailleuses administratives.
21. Statistiques Canada (2002) *Les femmes au Canada: actualisations du chapitre sur le travail*.
<http://www.statcan.ca/english/freepub/89F0133XIE/89F0133XIE01001.pdf>
22. Tonguthai (2002) *Gender Equality and Decent Work in Thailand: A Country Report for ILO/ADB RETA Project 5887*, Working Paper No. 1. BIT/Banque de développement asiatique.
23. J.R. Weeks et D. Seiler (2001) *Women's Entrepreneurship in Latin America: A Exploration of Current Knowledge*. Banque interaméricaine de développement, Département du développement durable, Séries des documents techniques, Washington D.C.
<http://www.iadb.org/sds7/doc/MSM111WomenEntrepreneurship.pdf>
24. Ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale du Japon (2002) *Heisei 13 nendo Josei Koyo Kanri Kihon Chosa Kekka Gaiyo*. (Résultats d'une enquête de base sur la gestion de l'emploi des femmes (2001). http://www.jil.go.jp/kisya/kkinjkatei/20020524_03_kj/20020524_03_kj.html
25. Ministère de la Santé, du Travail et de la Protection du Japon (2001) *Heisei 12nendo Josei Koyo Kanri Kihon Chosa Kekka Gaiyo*. (Résultats d'une enquête de base sur la gestion de l'emploi des femmes (2000) http://www.jil.go.jp/kisya/kkinjkatei/20010525_04_kj/20010525_04_kj_zul2_2.gif
26. Ministère australien de l'Emploi et des Relations professionnelles (2002) *Tenth Anniversary ACCI National Work and Family Awards 2002: Winning Workplaces*. Disponible à la Chambre australienne de commerce et d'industrie. <http://www.workplace.gov.au>
27. Prix du Catalyst, 2003. <http://www.catalystwomen.orgs>
28. D. Welles "Banks discover that diversity pays", *Financial Times*, 19 septembre 2003.
29. Les 200 premières sociétés cotées à la Bourse australienne (par capitalisation boursière) au 31 mars 2002 et inclus dans le recensement.
[http://www.eowa.gov.au/Events/Australian Women in Leadership Census/2003 Australian Women in Leadership Census asp](http://www.eowa.gov.au/Events/Australian%20Women%20in%20Leadership%20Census/2003%20Australian%20Women%20in%20Leadership%20Census.asp)
30. Catalyst. *2003 Catalyst Census of Women Board Directors*.
<http://www.catalystwomen.org/research/censuses.htm#2003wbd>
31. Fortune 500 est une liste annuelle des 500 plus grandes sociétés industrielles aux Etats-Unis, publiée par la revue *Fortune*. Les sociétés sont classées en fonction du chiffre d'affaires, des profits et de la valeur boursière.
32. Catalyst. *2002 Catalyst Census of Women Corporate Officers and Top Earners of Canada*.
http://www.catalystwomen.org/press_room/facsheets/2002_cote_canada_facsheet.pdf
33. Les sociétés canadiennes classées dans la liste 500 des postes financiers du poste national.
34. Le FTSE 100 est un indice de référence basé sur les résultats de la Bourse de Londres. Les sociétés FTSE 100 regroupent les 100 plus grandes sociétés cotées en Bourse.
35. Ecole de gestion de Cranfield (2003) *Women Pass the Milestone – 101 Directorship on FTSE 100 Boards*.
<http://www.som.cranfield.ac.uk/som/news/perss.asp>
36. A. Maitland "National News Women in the Boardroom Companies with Female Directors Progress Most", *Financial Times*, 11 novembre 2003.
37. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Allemagne.
http://www.db-decision.de/wid%2002/Unternehmen/OE_beschaeftigte.html.
38. *Le Nouvel Economiste*, 9 novembre 2001, cité dans le Réseau des femmes cadres de Paris.

http://www.pwn.link.be/tht_corporate/p_tht_numb_nouveleco.html

39. L'indice CAC40 est un indicateur basé sur les résultats de la Bourse de Paris.

40. <http://www.unece.org>

41. Ministère du Travail de la République d'Afrique du Sud (2003) *Commission for Employment Equity Annual Report 2001-2002*.

42. I. de La Rosa (2001) Présentation des résultats d'un sondage auprès des entreprises.

43. Union interparlementaire (2003) *Les femmes dans les parlements nationaux*.
<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

44. *Worldwide Guide to Women Leadership* (2003).
<http://www.guide2womenleaders.com/index.htm>

45. Union interparlementaire (2000) *Politique: l'aperçu des femmes*.

46. Center for Legislative Development. <http://www.cl.org>

47. European Industrial Relations Observatory On-line (2002) *Government wants more women on company boards*.
<http://www.eiro.eurofund.ie/2002/03/feature/no0203104f.html>

48. Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (2003) *Global Database of Quotas for Women*.
<http://www.idea.int/quota/system.cfm>

49. Parlement européen (1997) *Impact différentiel des systèmes électoraux sur la représentation politique des femmes, Directoire général pour la recherche. Les quotas et l'action positive pour accroître la participation des femmes à la vie politique*, document de travail, Séries sur les droits des femmes.

50. A. Ripley : "Equal Time", *Time Magazine*, 22 septembre 2003, pp. 45-49.

51. J. Silvester : "A Natural Selection", *People Management*, 9 janvier 2003, pp. 36-39.

4. Les écarts de rémunération

52. D. Kingsmill (2003) *The Kingsmill Review on Women's Employment and Pay*, enquête réalisée par l'Institut national de recherches économiques et sociales du Royaume-Uni (NIESR).
http://www.womandequalityunit.gov.uk/pays/kingsmill/kingsmill_review_report.pdf

53. Ministère japonais de la Santé, du Travail et de la Protection sociale (2002) Danjo kan no Chingin Kakusa Mondai ni kansuru Kenkyukai Hokoku (Rapport sur les écarts de salaire entre hommes et femmes)
http://www.jil.go.jp/kisya/kikjkatei/20021129_02_kj/20021129_02_kj.html

54. Bureau des statistiques japonais, ministère de l'Administration publique, de l'Intérieur, des Postes et des Télécommunications (2003) *Annuaire statistique du Japon 2003*.

55. Office national coréen de statistique (2001) *Annuaire statistique de la Corée 2001*.

56. Femmes en ligne en politique.
<http://www.onlinewomeninpolitics.org/sing/singmain.htm#womeninsing>

57. "Narrowing the gender employment gap in Jordan", *ILO World of Work magazine*, juin 2003.
<http://www.ilo.org>

58. Office statistique du Danemark (2003) *Annuaire statistique 2003*.
<http://www.dst.dk/yearbook.aspx>

59. Tonguthai Pawadee (2002) *Gender Equality and Decent Work in Thailand: A Country Report for*

ILO/ADB RETA Project 5887, Document de travail no. 1, BIT/Banque asiatique de développement.

60. European Industrial Relations Observatory On-line "Gender pay differentials examined".
<http://www.eiro.eurofound.ie/2001/04/inbrief/IT0104181N.html>

61. Ministère néo-zélandais de la Condition féminine (2002) *The Status of Women in New Zealand, 2002*.

62. I. Bermudez (2003) *Un informe del gobierno destaca que la situacion laboral femenina es muy precaria: Las mujeres ganan 33 % menos, aunque estan mas capacitadas*. Clarin Periodismo en Internet.
<http://old.clarin.com/diario/2003/03/13/e-01601.htm>

63. Etats-Unis. Bureau des statistiques du travail, Ministère du Travail: *Household Data Annual Average – Median weekly earnings of full-time wage and salary by detailed occupation and sex*.
<http://www.Stats.bls.gov/cps/cpsaat39.pdf>

64. J.D. Dingell et C.B. Maloney (2002) *A New Look Through the Glass Ceiling: Where are the Women ? The Status of Women in Management in 10 Selected Industries*, Bureau général de comptabilité des Etats-Unis.
<http://www.house.gov/dingell/dingellmaloneyreport.pdf>

65. S. Harkness et J. Waldfogel: *The family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries: Casepaper 30*, Centre d'analyse de l'exclusion sociale, London School of Economics. A paraître dans *Research in Labor Economics*.

5. Les femmes dans l'emploi indépendant

66. Se reporter à la section 10 pour les définitions.

67. J.R. Weeks et D. Seiler: *Women's entrepreneurship in Latin America: An Exploration of Current Knowledge*. Banque interaméricaine de développement, Département du développement durable, Séries des documents techniques.

68. C. Forson et M. Ozbilgin: "Dot.com women Entrepreneurs in the U.K". *Entrepreneurship and Innovation*, février 2003.
<http://mustoz.netfirms.com/forson&ozbilgil.pdf>

69. J. Kjeldsen et K. Nielsen (2000) *The Circumstances of Women Entrepreneurs*, Ministère danois du Commerce et de l'Industrie, Agence danoise pour le commerce et l'industrie.
http://www.efs.dk/publikationer/rapporter/women_entrepreneurs/index-eng.html

70. CENUE (2002) *Women's Entrepreneurship in Eastern Europe and CIS Countries*. Nations Unies.
<http://www.unece.org/operact7enterp/documents/wmp.pdf>

71. Center for International Private Enterprise "Organizing for Success: Women's Business Associations", *Economic Reform Today*, no. 2, 1997.

6. Les femmes dans l'enseignement supérieur

72. Voir la section 10 pour les définitions.

73. L. Wirth (2001) *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. OIT, Genève, pp. 186.

74. R. Anker : "Theories of occupational segregation by sex". *Revue internationale du travail*, 1997, vol. 136, no 3.

75. Institut de statistiques de l'UNESCO (2003) *L'éducation dans les Etats arabes : l'accès à l'école est toujours refusé à cinq millions de filles*.

76. Algérie, Arabie saoudite, Bahreïn, Djibouti, Egypte, Emirats arabes unis, Iraq, Koweït, Liban, Jamahiriya arabe libyenne, Maroc, Mauritanie, Oman, Qatar, soudan, République arabe syrienne, Tunisie, Yémen, et Territoires palestiniens autonomes.

77. Chili, Corée du Sud, Croatie, Estonie, Hongrie, Japon, Lettonie, Lituanie, Philippines, Pologne, Portugal, Slovaquie, Slovaquie et Thaïlande.

78. Commission européenne pour l'emploi et les affaires sociales (décembre 2002) "The changing lives of women and men in Europe", *Social Agenda*, no 4, 2003, pp. 13-14.
79. "Women in the EU", Eurostats News Release, no 27, mars 2003.
80. D. Kingsmill (2003) *The Kingsmill Review on Women's Employment and Pay*, données fournies par l'Association statistique de l'enseignement supérieur du Royaume-Uni.
81. P. Tonguthai (2002) *Gender Equality and Decent Work in Thailand: A Country Report for ILO/ADB RETA Project 5887*, document de travail no 1, BIT/Banque asiatique de développement.
82. Ministère japonais de l'Education, de la Science, des Sports et de la Culture.
83. Ministère japonais de l'Education, de la Science, des Sports et de la Culture (2002) *Heisi 14endo Gakko Hihon Chosa Sokuho* (Rapport sur l'enquête de base sur les établissements scolaires).
84. Bureau du Premier ministre du Japon (2000) *FY1999 Annual Report on the State of the Formation of a Gender Equal Society et Policies to be Implemented in FY2000 to Promote the Formation of a Gender Equal Society*.
85. Il y a 55 Etats membres d'Europe et de la CEI, y compris le Canada et les Etats-Unis.
86. Academy for Educational Development (AED) et CISO Gender initiative (1991). *Brazil Case Study: Women and Information Technology*.
87. Academy for Educational Development (AED) et CISO Gender Initiative (1999) : *El Salvador Case Study: Women and Information Technology in El Salvador*.
88. Academy for Educational Development (AED) et CISO Gender Initiative (1991): *Mexico Case Study: Women and Information Technology in Mexico*.
89. Situation des femmes, Canada. *Journée internationale de la femme 2003 : les femmes et les technologies de l'information et des communications (TIC)*.
90. "Women go to missing in IT World".
91. *Financial Times Executive Education 2003: The top 45 open enrolment programme providers*.
92. *Financial Times Executive Education 2001: The top 45 open enrolment programme providers*.
93. D. Marlino et F. Wilson (2002) *Ten girls on business: Are they being empowered ?* Committee of 200 et Simmons College School of Management.
94. Catalyst Inc. et Université du Michigan (2000) *Women and the MBA: Gateway to Opportunity*.
95. R. Alsop: "B-Schools Target Women to Boost Enrolment", *Wall Street Journal online*, 2003.
96. Ecole supérieure de commerce de l'Université de Chicago (2003) *Why Women Choose Chicago*.

7. Perceptions des femmes en tant que cadres

97. Institut de la famille et du travail, Catalyst et Centre du travail et de la famille du Collège de Boston, Ecole Carroll de gestion (2003) *Leaders in the Global Economy : A Study of Executive Women and Men*.
98. Réseau des femmes cadres (2001) *Moving Forward 2001: the Experiences and Attitudes of Executive Women in Canada* (préparé par POLLARA).
99. T. Braines: "Women Executives in Latin America", *Search*, vol. 19, no 2, 2002.
100. S. Stein: "Make Room for Daddy", *Working Mother*, octobre 2002.
101. S.A. Hewlet: "Executive Women and the Myth of Having It All", *Harvard Business Review*, avril 2002.

102. Catalyst: *Women in US Corporate Leadership: 2003*, communiqué de presse, juin 2003.
103. Il s'agit d'une comparaison entre des "expatriés" de deux sexes. Cela pourrait expliquer le fort pourcentage d'enquêtées désireuses de bénéficier de transferts internationaux.
104. The Leader's Edge.
105. P. Sellers: "Power: Do Women Really Want It ?" *Fortune Europe Edition*, octobre 2003.
106. Idem. "The most influential women in corporate America rank on *Fortune's* annual list of power players".
107. Mauritius Research council (2003) *Organizational Culture and Women's Progress in Management: An Evaluation of the Mauritius Situation*.
108. Administration, institutions d'enseignement, agriculture, services sociaux, finances, assurances et banques, exploitations sucrières, petites entreprises, transports et commerce de gros et de détail.
109. Ministère japonais de la Santé, du Travail et de la Protection sociale (2002) : *Heisei 13 nendo Josei Koyo Kanri Kihon Chosa Kekka Gaiyo* (Résultats d'une enquête de base sur la gestion de l'emploi des femmes 2001).
110. Département des Finances du Canton de Genève (2002) *Du côté des femmes cadres et indépendantes : analyse des résultats d'une enquête menée auprès de femmes cadres et indépendantes par la méthode des « focus groups »*.
111. C.L. Jones et L. Lin (2001): *A Comparison of Attitudes Toward Women as Managers in China and the U.S., California State Polytechnic University, Pomona*.
112. "Women rated as top bosses by their staff" *People Management*, 23 janvier 2003.

8. Action de l'OIT

113. Organisations non gouvernementales
114. www.ilo.org
115. Idem.
116. Idem.