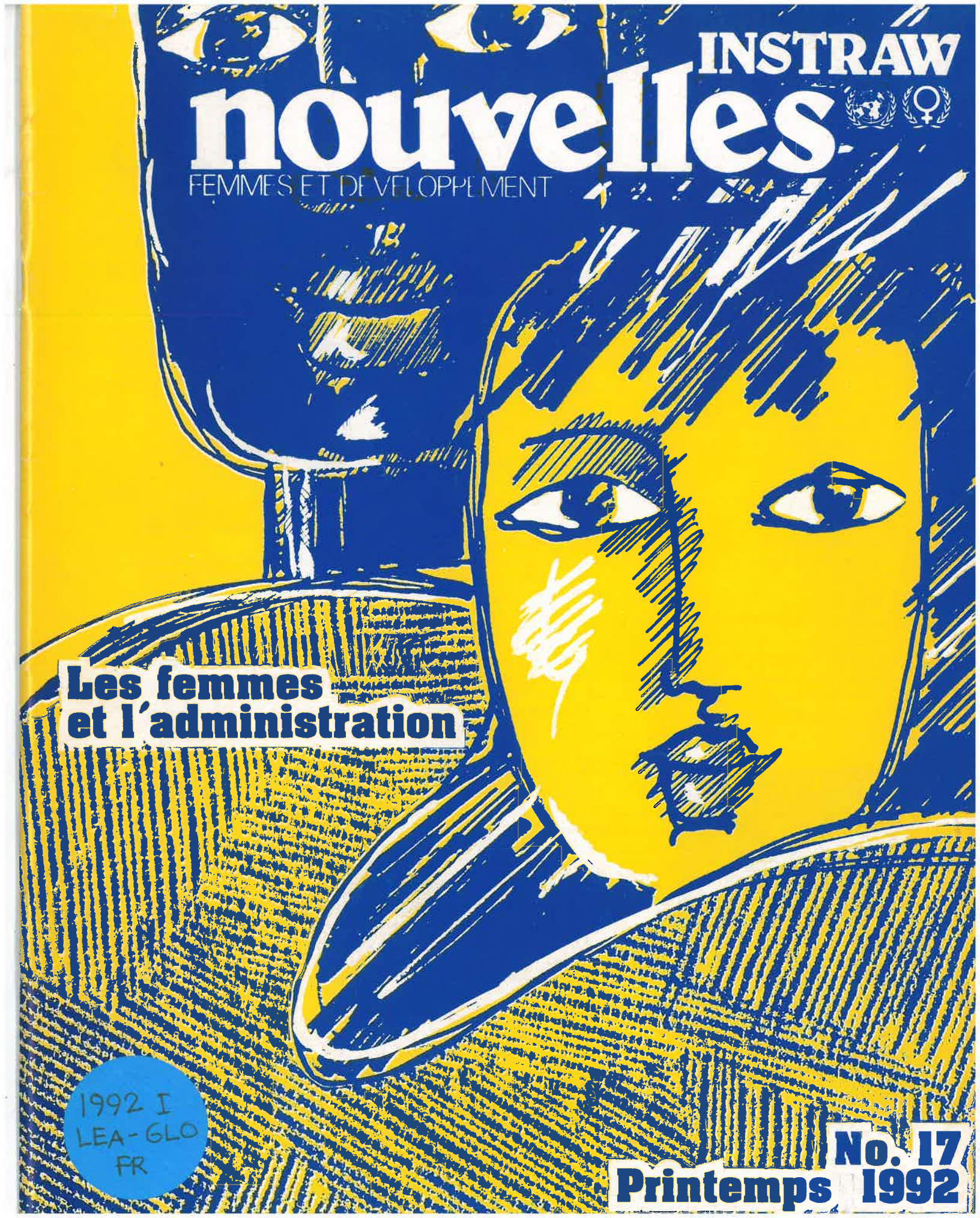


A high-contrast, stylized illustration of a woman's face, rendered in blue and yellow. The face is the central focus, with large, expressive eyes and a slightly open mouth. The background is a textured, cross-hatched pattern in blue and yellow. The overall style is graphic and modern.

INSTRAW

nouvelles

FEMMES ET DEVELOPPEMENT

**Les femmes
et l'administration**

1992 I
LEA-GLO
FR

No. 17
Printemps 1992

Sommaire

2 LES FEMMES SE BATTENT POUR PARVENIR AUX POSTES DE DECISION

Dans les secteurs public et privé, comme dans le monde de la politique, les femmes luttent sans relâche.

6 LA FORMATION DES FEMMES A LA PRISE DE DECISION

La formation à la direction est l'un des moyens favorisant l'insertion des femmes, ainsi que le prouvent ces exemples en provenance du monde entier.

23 LES FEMMES AUX NATIONS UNIES

Même au sein du système des Nations Unies, les femmes doivent travailler d'arrache-pied si elles veulent avoir leur mot à dire en ce qui concerne les prises de décision.

Rubriques

1 EDITORIAL

Postes de décision : percée des femmes à travers le "plafond" de verre.

26 ACTIVITES DE L'INSTRAW

Rendre visibles les femmes, leurs contributions et les défis qu'elles affrontent, voilà l'une des tâches principales de l'INSTRAW, dit sa Directrice, Margaret Shields, lors d'une réunion d'information destinée aux organisations non gouvernementales.

27 SECTEURS SOCIO-ECONOMIQUES : LE RÔLE DES FEMMES

L'engagement de l'INSTRAW en faveur de la participation des femmes au développement couvre un large éventail de secteurs socio-économiques.

Ce numéro étudie :

- les femmes et l'environnement
- les femmes, l'agriculture et le crédit
- les femmes et l'eau
- les femmes et les statistiques.

35 LES FEMMES ET LE DEVELOPPEMENT DANS LE MONDE

Un programme de radio féministe au Costa Rica et une foire du livre féministe à Amsterdam, voici deux des événements les plus récents.

37 BIBLIOTHEQUE : DES PUBLICATIONS RECENTES CONSCREES AUX FEMMES ET AU DEVELOPPEMENT

Les Nations Unies ont publié un ouvrage capital sur les défis que vont affronter les femmes d'ici l'an 2000.

39 NOTRE CHOIX : LES DERNIERES PUBLICATIONS DE L'INSTRAW

Les travaux les plus récents de l'INSTRAW en matière de statistiques sont en tête de liste.

40 NOUVELLES INTERNES

Des représentants de diverses institutions internationales et organisations non gouvernementales ont rendu visite à l'INSTRAW pendant cette année.



Couverture:
Millaray Quiroga

EQUIPE DE REDACTION

Rédactrice : Erica Meltzer

Comité de rédaction : Margaret Shields, Eleni Stamiris, Marie Paul Aristy

Collaboration : Florissa Abreu, Grace Bediako, Borjana Bulajich, Jeanne-Marie Col, Jeannie Pou, Anette Steen Pedersen, Julia Tavares

Composition et distribution : Magda Canals

Traduction : Yvonne Bellion

Mise en page : Ninón de Saleme

Editorial

Postes de décision : percée des femmes à travers le "plafond de verre"

Dire que les femmes sont le plus souvent sous-représentées parmi les décideurs est encore bien en-dessous de la vérité. Elles forment à peine de 10 à 20% de l'effectif total des postes de direction et de cadres du monde entier, alors qu'elles sont près de la moitié des travailleurs mondiaux.

Des mots à la mode, tels que "plafond de verre" et "ghetto rose" s'appliquent aussi bien aux pays en développement qu'aux pays développés lorsque l'on veut se référer aux femmes cadres, quoique, dans l'ensemble, le secteur public soit le plus gros employeur de main-d'œuvre féminine et masculine dans le monde en développement, alors que les femmes des pays développés trouvent plus de possibilités d'emploi dans le secteur privé. Dans le monde entier, les femmes ont le plus souvent des salaires inférieurs à ceux des hommes et leurs responsabilités de travail sont moindres; ce phénomène, auquel s'ajoute la récession économique, pousse de plus en plus de femmes vers le travail indépendant ou le secteur informel. Pourtant, il existe des différences importantes entre les régions industrialisées et celles en développement en ce qui concerne l'accès à l'éducation et la demande d'employés hautement qualifiés ainsi que la manière dont ces deux facteurs influent sur l'évolution des carrières. Des offres d'emploi plus nombreuses semblent aller de pair avec le développement économique et une implantation urbaine, quoique ceci varie selon les régions.

Comme le décrit ce numéro d'*INSTRAW Nouvelles*, il existe une brèche considérable entre les deux sexes en matière de vie politique, puisque les femmes occupent moins de 10% des postes les plus élevés au sein des gouvernements et moins de 5% des postes de hiérarchie supérieure dans les organisations et corporations internationales (*voir dossier, p. 2*). Nous étudions la situation des femmes en matière de direction dans des pays aussi différents que la Gambie, la Tunisie, la Malaisie, l'Equateur, l'Espagne, la Yougoslavie et les Etats-Unis, et ce que font les gouvernements et les corporations pour remédier aux disparités.

Un article traitant presque le même sujet étudie la raison pour laquelle les femmes sont sous-représentées dans la fonction publique qui devrait pourtant, de l'avis de beaucoup, donner l'exemple au secteur privé (p. 15). Les actions de formation, considérées comme la stratégie numéro un pour accroître le nombre de femmes cadres, sont analysées dans un autre article de ce numéro (p. 6), qui détaille l'éventail de programmes ciblés sur les femmes cadres des pays en développement, l'élaboration de politiques pour renforcer le rôle des femmes dans la fonction publique, les séminaires à l'intention des femmes cadres supérieurs en Afrique et les programmes de formation organisés sous les auspices des entreprises d'Etat actuellement en cours.

Ce numéro analyse aussi quelques-uns des aspects théoriques qui sous-tendent les initiatives visant à améliorer la mobilité ascendante des femmes (p. 17) et jette un coup d'oeil sur la manière dont les choses se passent pour les femmes dans le système des Nations Unies, qui s'est fixé comme objectif, que les femmes soient représentées à hauteur de 35% aux postes de niveau supérieur en 1995.

Le nouveau programme audio-visuel de l'*INSTRAW* sur les femmes et l'environnement, son programme de formation révisé sur les femmes, l'approvisionnement en eau et l'assainissement et l'achèvement de son projet statistique concernant les femmes africaines du secteur informel sont également traités dans notre résumé des principales manifestations à travers le monde dans le domaine des femmes et des divers secteurs socio-économiques. □

Les femmes se battent pour avoir accès aux décisions

Les obstacles s'opposant à l'accès des femmes aux décisions, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ou en politique, dépassent les frontières nationales et de classe. Ce sont aussi bien les défis que posent le cumul des responsabilités familiales et professionnelles, la discrimination franche ou voilée sur les lieux de travail et dans la société toute entière que la dépendance économique, le manque de connaissances ou d'expérience, considérées comme indispensables pour les postes de direction ou leur manque de confiance en soi.

"La principale difficulté quand on accède à un poste de direction, c'est de changer le système et de faire tout son possible pour que la nouvelle perspective prenne les femmes en considération", affirme Margaret Shields, Directrice de l'INSTRAW. "Parce que les femmes sont en minorité, précisément aux postes de décision, c'est un combat sans trêve".

Mme Shields, qui a été nommée à ce poste l'année dernière possède une solide expérience de la politique. Elle est la femme ministre qui est restée le plus longtemps en service au sein du cabinet néo-zélandais. Ces dernières années, tout en étant Ministre des Affaires féminines, elle était en même temps à la tête des Ministères de la Consommation, des Statistiques, des Personnes âgées et Vice-Ministre de l'Education. Auparavant, elle avait occupé le poste de Ministre des Douanes et a été, pendant quelque temps, Vice-Ministre du Logement.

Lorsque l'on compare les secteurs public et privé, dit Mme Shields, les règles sont les mêmes. "Pour que les femmes parviennent aux postes les plus élevés, vous devez d'abord les nommer à des postes de cadres moyens", dit-elle. "Et la situation est bien plus fautive qu'elle n'en a l'air : l'expérience acquise au sein de la communauté avant leur entrée dans la vie active est rarement considérée comme une véritable expérience. Il est nécessaire de changer les règles du jeu afin de tenir compte de leur expérience en dehors des secteurs public et privé, lorsqu'elle existe, comme l'expérience acquise dans les organisations bénévoles ou à la tête d'un foyer."

Par ailleurs, ajoute-t-elle, en supposant qu'on nomme des femmes aux

postes d'échelon supérieur, certaines d'entre elles "croient qu'elles doivent devenir comme les hommes; une fois que c'est fait, il est difficile de faire machine arrière. Il y a malheureusement peu d'exemples de femmes ayant su intégrer les valeurs féminines dans la vie politique". Ou bien, ainsi que le constate la publication des Nations Unies, "Women Challenges to Year 2000", "l'avènement d'une femme à la tête de l'Etat ou du gouvernement n'entraîne pas forcément un "effet de ruissellement".

Dans quelques sociétés de l'Antiquité et contemporaines, un certain degré d'égalité entre les sexes s'est maintenu. Mais, l'histoire démontre que les femmes ont été confinées dans des rôles subalternes. L'adage "l'anatomie c'est le destin" en est probablement la raison principale.

Ghetto rose, et "plafond de verre" prédominant

Avec la Révolution industrielle, et notamment pendant et après la Deuxième guerre mondiale, les femmes sont entrées dans la vie active en nombre

sans précédent. Les secteurs industriels porteurs, et entre autres la confection, le textile et l'électronique ont attiré des millions de femmes, poussées le plus souvent par la nécessité économique. Pendant les années 80, la modernisation de l'agriculture et l'exode rural, la crise économique mondiale et l'accroissement du nombre de foyers dirigés par une personne seule provoqués par cette crise, ont eu une incidence sur ce phénomène. Les femmes du monde entier trouvent désormais le plus souvent des emplois dans les zones industrielles d'exportation, dans les compagnies transnationales et dans le secteur informel. Elles acquièrent une plus grande qualification et instruction et une indépendance accrue sur le plan financier.

Elles n'ont pas tellement le choix : dans les pays dotés de secteurs privés peu développés, et notamment dans ceux qui, dépendant encore largement de l'industrie lourde et manufacturière, importent de nouvelles technologies pour lesquelles les femmes ne sont pas encore qualifiées, l'un des rares débouchés qui s'offre à la femme chef d'entreprise est le secteur informel. Ce secteur — où prédomine encore le travail agricole — se caractérise par une exploitation généralisée, la précarité de l'emploi et un écart salarial encore plus prononcé entre les hommes et les femmes que dans le secteur formel.

Dans le secteur formel, les femmes sont encore confinées dans le "ghetto rose". Elles travaillent dans les domaines où elles sont traditionnellement majoritaires — emplois de bureau, métiers de la vente et des services — et leur salaire est en moyenne de 30 à 40% inférieur à celui des hommes. Celles d'entre elles qui parviennent à grimper les échelons, se heurtent à un "plafond de verre" aussi bien dans la fonction publique que dans le privé ou en politique.

Les femmes représentent 41% du total des actifs du monde entier, mais elles n'occupent que 10 à 20% des postes administratifs ou de direction, selon la publication des Nations Unies, *Les femmes dans le monde : Des idées et des chiffres, 1970-1990*. Dans les hautes sphères du gouvernement, elles ne sont même pas 10%. L'année dernière, trois pays seulement avaient plus de 20% de femmes au niveau ministériel.

Margaret Shields
Directrice de l'INSTRAW



Parce que les femmes sont en minorité, précisément aux postes de décision, c'est un combat sans trêve.

La plupart des pays se sont désormais dotés d'une législation destinée à promouvoir l'égalité entre les sexes. Le degré d'application de ces lois et des politiques varie sensiblement et il semble qu'il n'existe aucune corrélation entre les conditions socio-économiques d'un pays et son comportement dans le domaine de l'égalité des chances ou de la participation des femmes à la prise de décision. Si les traditions culturelles empêchent parfois, dans les sociétés les plus conservatrices les femmes de progresser, il y a des domaines où des sociétés plus avancées restent à la traîne. Dans l'ensemble, le secteur public est le plus gros employeur dans les pays en développement aussi bien pour les hommes que pour les femmes, alors que le secteur privé, du fait tout simplement de sa dimension supérieure, propose un plus grand nombre d'emplois aux femmes des pays développés qu'à celles des pays en développement. Peut-on alors établir une différence entre pays développés et en développement ?

Margaret Shields pense que c'est possible. "Jusqu'à présent", dit-elle, "il a été pratiquement impossible pour les femmes de condition modeste des pays en développement de faire carrière dans la politique qui reste le plus souvent l'apanage des élites, des femmes qui s'y maintiennent toute leur vie parce que l'on considère qu'elles se comporteront conformément aux normes ou parce qu'elles sont apparentées à une personnalité influente. Alors que le plus souvent, dans les pays développés, un nombre croissant de femmes parvient par leurs propres moyens ou grâce à leur expérience préalable au sein de mouvements féminins."

Les femmes africaines affrontent de sérieux défis

Les femmes africaines sont probablement les plus défavorisées de toutes, en ce qui concerne la participation aux décisions. Il est désormais bien établi qu'elles ont été constamment tenues à l'écart de l'instruction, de l'emploi et de la politique. Mais, cette situation est particulièrement grave, en Afrique, du fait de la sévère crise économique qui sévit sur ce continent.

La plupart des femmes africaines sont occupées dans le secteur agricole,

dans les cultures de subsistance en qualité de travailleuses familiales non rémunérées. De même que pour les femmes des villes, elles travaillent essentiellement dans le secteur informel, où elles font appel aux connaissances acquises en dehors du système éducatif de type scolaire et utilisent des matières premières nationales. Etant donné le nombre croissant en Afrique de foyers dirigés par une femme, il est encore plus impérieux d'accroître les offres d'emploi destinées aux femmes.

Les caractéristiques du travail féminin au sein du secteur formel africain sont : postes de bas échelon, faiblement rémunérés, sans débouchés, essentiellement dans le secteur manufacturier et les services. Les perspectives des femmes en matière d'avancement dans ce type d'emplois sont pratiquement nulles. Il n'y a que très peu de femmes à des postes de cadres et encore moins aux échelons les plus élevés, que ce soit dans le secteur public ou privé.

"Il y a quelques femmes cadres supérieurs de premier plan en Afrique — en partie parce qu'elles sont si peu nombreuses", dit Margaret Shields. "Les deux obstacles à une participation accrue des hommes et des femmes sont : la pénurie de systèmes éducatifs appropriés et les problèmes de communication. La démocratie dépend de l'information et il est difficile pour *n'importe qui* de participer si les flux d'information sont contrôlés."

Il est vrai qu'en Afrique, la plupart des fonctionnaires et des salariés sont des hommes. Bien que la fonction publique soit le plus gros employeur dans la plupart des pays, les femmes africaines n'occupaient que 13% des postes d'agents et de direction (hauts fonctionnaires législatifs, administrateurs et dirigeants gouvernementaux inclus) au cours de la dernière décennie, ce chiffre représentant déjà le double de celui des années 70. Dans les sphères politiques, en Afrique subsaharienne, région qui a enregistré l'accroissement le plus important du monde en développement depuis 1975, les femmes représentaient en 1987, 8% des parlementaires. Le Mozambique et les Seychelles détiennent le pourcentage le plus élevé de sièges occupés par des femmes. L'année dernière, dans cette région du continent, 9% des portefeuilles ministériels étaient aux mains de femmes, mais il s'agissait

essentiellement de secteurs considérés traditionnellement comme "féminins", tels que l'Assistance sociale, l'Éducation, la Culture et les Affaires féminines.

Les femmes sont parvenues à obtenir au moins 10% des postes ministériels dans cinq pays africains : le Burkina Faso, le Burundi, le Libéria, la République unie de Tanzanie et le Sénégal. Pourtant, aucune femme africaine n'a été jusqu'à présent Premier Ministre.

"En Afrique", déclare le rapport, "pour être dirigeant, l'âge compte plus que l'œuvre réalisée". Ceci laisse supposer que, même si les femmes acquièrent la formation et les autres qualifications requises pour occuper un poste de niveau supérieur, la plupart d'entre elles seraient considérées comme trop jeunes. Les autres obstacles concernent le système africain de famille élargie qui présume que les femmes auront autant d'enfants que possible : le fait que la société soit "essentiellement dominée par les hommes", ce qui oblige les femmes à cacher leurs talents; et la règle non écrite selon laquelle les femmes qui ont du succès sur le plan professionnel, voient "diminuer leurs chances de se marier".

La fonction publique montre la voie

En Gambie, les possibilités de promotion professionnelle pour les femmes fonctionnaires — qui occupent 20% des postes — sont encore entravées par leur incapacité à achever les cours de formation à cause de leurs responsabilités familiales. Progressivement pourtant, les Gambiennes sont promues à des postes de hiérarchie supérieure dans la fonction publique. Au total, elles représentaient, en 1987, 17% des postes d'agents et de cadres.

Au Lesotho, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la fonction publique mais leurs homologues du secteur privé ont plus de chances d'être promues, malgré un niveau d'instruction des femmes généralement supérieur à celui des hommes. Pourtant, la situation est en train de changer au fur et à mesure que les femmes s'orientent en nombre croissant vers des spécialités non traditionnelles

au sein du gouvernement, notamment dans le domaine de la santé. En 1988, les femmes formaient 67% des dentistes, 80% des pharmaciens et 31% des médecins au Ministère de la Santé.

Malgré tout, les hommes sont plus nombreux aux postes d'échelon supérieur et les pratiques discriminatoires qui considèrent les femmes comme "d'éternelles mineures" poussent les femmes à démissionner de la fonction publique. Des études de cas présentées à Ljubljana, montrent que les femmes sont soumises à des critères de sélection plus sévères, qu'elles doivent travailler plus durement pour obtenir des augmentations ou des promotions et qu'elles ne jouissent que d'une médiocre stabilité de l'emploi. "La plupart des femmes, lorsqu'elles parviennent à des postes d'échelon supérieur, y restent quelques années, puis démissionnent, attirées par des offres plus alléchantes dans le secteur privé ou pour travailler à leur compte", dit cette étude.

Pourtant, même dans le secteur privé, les femmes du Lesotho et d'autres pays africains affrontent un "plafond de verre" semblable à celui que rencontrent leurs collègues des pays développés. Elles n'ont pas de statut juridique sans leurs maris et ont du mal de ce fait, à obtenir des prêts, à monter une affaire ou à posséder des biens fonciers.

Les femmes africaines au timon : Les Nana Benz du Togo

Dans plusieurs pays africains d'Afrique occidentale, cependant, quelques femmes ont réussi à s'attribuer un rôle important aussi bien dans les milieux économiques que politiques. Ce sont les commerçantes qui détiennent virtuellement le monopole du commerce de vêtements dans le pays; au Togo, on les appelle les "Nana Benz" parce qu'elles circulent en Mercedes Benz. Elles possèdent des appartements à Paris, des maisons immenses dans la capitale et de grands établissements commerciaux. Leur organisation, l'Association professionnelle des détaillants, a été en grande partie responsable du maintien au pouvoir pendant de longues années du président Eyadema. Elles ont obtenu de lui, la modernisation du marché de Lomé et le maintien de faibles taxes à l'importation des textiles. En échange, elles ont versé d'importantes contributions à son parti politique. M. Eyadema a déclaré, selon *The New York Times*, "Les Nana Benz sont le siège sur lequel s'appuie le gouvernement. Nous ne devons pas les importuner".

Malgré tout, les Nana Benz et leurs collègues du Ghana, du Zaïre, d'Angola et d'autres pays africains sont les exceptions qui confirment la règle. Pour aller de l'avant, elles ont dû lutter toutes seules. Elles n'occupent pas de pos-

tes de direction au sein d'une compagnie, elles sont des chefs d'entreprise qui travaillent pour leur compte.

Au Nord du Sahara

La participation des femmes égyptiennes aux décisions est actuellement "insignifiante", selon une autre étude présentée à Ljubljana. Mais l'auteur, Fardous Ismail Areb, de l'Agence centrale pour l'organisation et l'administration, est optimiste et pense que les progrès réalisés en éducation ainsi que l'action des médias, moteurs d'une prise de conscience des femmes du rôle qu'elles peuvent jouer, les rendent de plus en plus impatientes d'occuper des postes de direction au niveau national. Le pourcentage de femmes progresse régulièrement dans les disciplines scientifiques et technologiques, a-t-elle dit, estimant "qu'elles aiment mieux s'occuper de recherche scientifique que travailler dans le secteur productif parce que ce dernier est susceptible d'exiger plus d'heures de travail et des horaires nocturnes."

Les femmes — et notamment les femmes parlementaires — ont également pris part aux initiatives gouvernementales et locales en faveur de la protection de l'environnement. Un nombre croissant de femmes égyptiennes représente leur pays aux conférences internationales et pas seulement à celles qui traitent le rôle des femmes ou les questions féminines; leur nombre s'accroît également dans les domaines scientifique et économique. Une loi de 1983 exige que chacun des 31 conseils législatifs comporte au minimum une femme; en 1987, les femmes occupaient 4% de tous les sièges obtenus par élection ou nomination au Parlement. Cette espèce de système de quota institutionnalisé tend à devenir une pratique courante dans le monde en développement d'autant qu'il se révèle être un outil efficace pour accroître le nombre des femmes engagées dans la politique.

Dans la Tunisie voisine, 5,6% des sièges parlementaires étaient en 1987 aux mains des femmes. Au milieu des années 80, les femmes occupaient 5,5% des postes d'échelon supérieur dans l'administration centrale et le Ministère de la Santé publique et celui de la Famille et de la Promotion de la femme étaient des femmes. Le plus souvent, pourtant, les femmes fonctionnaires tunisiennes sont défavorisées, dit l'auteur d'un autre rapport national présenté au séminaire de Ljubljana. Elles obtiennent moins de promotions que les hommes, le plus souvent à cause des interférences de leurs responsabilités familiales et des horaires administratifs. Quelques fonctions, le Parlement et les syndicats, notamment, sont encore exercées traditionnellement par les hommes, malgré le fait qu'un tra-

vailleur sur cinq est une femme. Les femmes ont tendance à se concentrer dans le domaine paramédical, l'enseignement et la magistrature.

La situation est pratiquement identique dans une autre nation saharienne, le Soudan, où la grande majorité des femmes travaille dans l'agriculture. Elles représentent environ 10% des emplois de la fonction publique et elles sont également une sur dix dans les postes de cadres et de direction dans ce secteur. La participation des femmes dans le secteur privé est de 8% mais 2% à peine des femmes économiquement actives, travaillent dans le monde de la finance et les services assimilés. Là aussi, elles occupent surtout les échelons les plus bas de la hiérarchie professionnelle, elles ont plus difficilement que les hommes, accès aux emplois et elles sont soumises à une discrimination professionnelle. Dans les catégories des professions libérales et techniques, les femmes sont principalement enseignantes et infirmières.

*En Afrique,
pour être dirigeant,
l'âge compte plus
que l'œuvre
réalisée.*

Au Soudan, de même que dans beaucoup d'autres pays, l'un des obstacles majeurs à la participation des femmes aux décisions est le manque d'offres d'emploi. Comme les hommes sont traditionnellement les soutiens de famille, ils sont prioritaires pour les quelques emplois existants. Un autre facteur est la discrimination en matière d'instruction.

Signes de changements

Du fait, en grande partie, de la prolifération des mécanismes nationaux en faveur des femmes sur le continent tout entier, les fonctions publiques africaines prennent, en nombre croissant, des mesures afin de corriger ces inégalités. Parmi ces mesures, on peut citer : l'allongement des congés de maternité, le paiement de pensions aux femmes fonctionnaires en cas de démission pour se marier après une période minimum de service et la concession de prêts au logement aux femmes mariées.

Le Centre africain de formation et de recherche pour les femmes, de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) fait partie des nombreux

organismes internationaux qui collaborent aux initiatives visant à améliorer le nombre et l'influence des femmes dans les postes de direction au niveau le plus élevé. Actuellement, il travaille sur un programme de recherche concernant les femmes africaines cadres supérieurs avec un objectif quadruple : recenser les barrières s'opposant à la promotion des femmes; recenser les femmes occupant des postes d'échelon supérieur et déterminer les facteurs positifs communs qui ont contribué à leur succès; utiliser ces facteurs pour la formulation de politiques et diffuser la réussite de ces femmes afin qu'elles servent de modèles.

Asie et Pacifique

L'accès des femmes aux sphères de décision varie énormément en Asie et dans le Pacifique en raison des conditions économiques, politiques et sociales particulièrement complexes de la région. De même que dans d'autres régions, on ne peut établir aucune corrélation évidente entre les économies florissantes (dans les pays producteurs de pétrole par exemple) et la condition féminine.

L'Asie de l'Est et du Sud-Est possèdent les taux les plus élevés de femmes au sein des assemblées parlementaires, avec 13% environ (chiffres de 1987). En Asie du Sud et de l'Ouest, au contraire, le pourcentage n'était que de 5%. Les femmes formaient 10% de l'effectif du personnel administratif et de direction dans l'ensemble de la région et ce pourcentage avait pratiquement doublé par rapport à 1970.

Sur les 52 pays d'Asie et du Pacifique, 29 au moins n'avaient aucune femme ministre en 1987. Les quatre pays ayant le pourcentage le plus élevé de femmes parlementaires étaient la Mongolie (25%), la Chine et la République populaire démocratique de Corée (toutes deux avec 21%) et le Viet Nam (18%).

Les femmes d'Asie occidentale affrontent "des barrières pratiquement infranchissables dans le domaine de la participation aux décisions à l'échelon le plus élevé", dit Margaret Shields, Directrice de l'INSTRAW. "Et ceci est tragique, puisque dans tous les pays il faut choisir les dirigeants parmi les meilleurs candidats disponibles et qu'il faut permettre que soient représentées des expériences de toutes sortes."

En ce qui concerne le reste de l'Asie, qui a eu cinq femmes chefs de gouvernement au cours de ces dernières années, la plupart des dirigeantes politiques de premier plan sont arrivées au pouvoir grâce aux relations de leurs familles. Elles constituent, comme le fait remarquer Mme Shields, "de remarquables exceptions".

La Malaisie, les Philippines et la Thaïlande ont fait l'objet de rapports nationaux, présentés à l'Atelier sous-régional des Nations Unies sur l'élaboration de politiques pour une participation accrue des femmes à la gestion de l'Etat qui s'est tenu à Kuala Lumpur (voir article sur ce sujet, p. 15). Dans ces trois pays, le secteur public joue un rôle de plus en plus important en matière d'emploi féminin de même que pour la promotion des femmes aux postes d'échelon le plus élevé.

"En Malaisie, il y a une distribution équitable de femmes aux postes de cadres supérieurs" dans le secteur public, déclare le rapport sur ce pays. Pourtant, elles doivent affronter certaines contraintes sociales, et en premier lieu, le fait que "les valeurs sociales asiatiques (limitent) les contacts entre hommes et femmes". Malgré tout, les femmes malaisiennes ont réalisé de grands progrès depuis les années 60, époque où elles ont eu accès pour la première fois au marché de l'emploi du secteur public; elles occupent maintenant 13% des postes administratifs et diplomatiques du gouvernement. Dans le secteur privé, elles forment 9% de l'effectif du personnel administratif et de direction (chiffres des années 80), et elles sont notamment 33% des comptables. Elles ont également recueilli 90% des bourses de médecine dentaire. La Malaisie a le produit national brut (PNB) par habitant le plus élevé de ces trois pays : 1.991\$ en 1987.

Aux Philippines, les participantes au séminaire ont souligné une "acceptation croissante du rôle des femmes chefs d'entreprise. Le nouvel essor des branches d'activités marchandes, telles que la confection, l'artisanat, le traitement des aliments, les cadeaux et les articles de ménage, devenues les principaux producteurs de dollars, peut être attribué aux femmes chefs d'entreprise". Par ailleurs, les femmes formaient 37% de l'effectif des cadres de carrière de la fonction publique en 1984. Leur proportion était de 34% parmi le personnel administratif et de direction dans les années 80.

En Thaïlande, la tendance laisse supposer que "les femmes fonctionnaires vont être plus nombreuses que leurs collègues masculins", et qu'à la longue, il y aura davantage de cadres moyens féminins. Actuellement, la proportion de femmes cadres supérieurs dans la fonction publique est de 6% et elles sont 26% de l'effectif du personnel administratif et de direction (chiffres des années 80).

La mise en oeuvre des stratégies formulées par des représentantes des trois pays est en cours. Elles incluent :

- la mise en place d'horaires souples, de programmes de partage des tâches et de travail à temps partiel qui permettront l'allongement des congés de maternité et de paternité;

- la réorganisation des organismes s'occupant des questions féminines afin d'améliorer les compétences de leurs fonctionnaires et accroître leur rôle;

- le renforcement des programmes de services sociaux et de soutien, destinés à aider les femmes sur leurs lieux de travail;

- la préparation de modules et de cours de formation pour les femmes superviseurs;

- la réalisation d'une campagne nationale dans les médias afin d'éliminer les stéréotypes sexuels;

- la participation plus fréquent de décideurs et d'administrateurs de niveau supérieur, à des voyages d'études et à des conférences internationales sur la gestion des ressources humaines et les femmes gestionnaires; et,

- la création d'une association des femmes de la fonction publique au sein de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE), composée de six membres.

Les femmes chinoises sont de plus en plus visibles

Les femmes chinoises deviennent, en nombre croissant, cadres, professionnelles et employées de bureau, selon un autre rapport présenté à Ljubljana, qui indique que les femmes représentaient 30% de la main-d'oeuvre nationale en 1989. Leur participation en politique est tout aussi impressionnante : outre le fait qu'elles détiennent un siège sur cinq au Congrès national du peuple, les femmes occupent 7% de tous les portefeuilles de ministres et de vice-ministres au gouvernement central.

Cette progression est due à plusieurs facteurs. Grâce à l'appui du gouvernement, un grand nombre de femmes sont entrées dans la vie active; elles ont amélioré leur degré d'instruction et elles représentent maintenant un tiers du total des étudiants universitaires. Les organisations de femmes, conjointement avec la protection des lois et l'influence des médias, ont transformé l'opinion publique et fait connaître le rôle joué par les femmes dans le programme de modernisation du pays.

Malgré tout, les auteurs du rapport admettent que "la participation des femmes à la vie politique est inadéquate"; elles estiment que la proportion de femmes aux postes de direction est faible et que "plus les postes sont élevés plus le taux est bas". Elles citent trois raisons à cela. D'abord, l'Application de la loi sur l'égalité des droits en Chine est "entravée par des vestiges d'idées féodales", de sorte que les femmes doivent travailler plus durement que les hommes pour parvenir aux mêmes charges. Deuxièmement, les niveaux éducatif, scientifique et technique de la plupart des femmes chinoises sont

relativement bas empêchant les femmes de progresser dans la politique." (Le rapport filles/garçons des étudiants inscrits dans les institutions d'enseignement supérieur est à peine de 42/100 contre 80/100 en Malaisie et 119/100 aux Philippines). Et troisièmement, certaines femmes sont confrontées à des obstacles psychologiques au moment de prendre des décisions, tels qu'une estime de soi-même et une confiance en soi insuffisantes.

Parmi les stratégies proposées pour accroître la participation des femmes aux décisions, on peut citer la formation visant à améliorer les compétences des femmes gestionnaires. Des collèges techniques et des écoles de formation professionnelle ont été fondés par des fédérations de femmes. Ces institutions ont formé plus de 40.000 femmes qui occupent maintenant, pour la plupart, des positions clés à différents échelons.

L'Amérique latine et les Caraïbes

Les femmes d'Amérique latine et des Caraïbes sont celles qui ont proportionnellement le plus souffert de la crise économique des années 80. Alors que leur participation au sein de la population active a considérablement progressé, elles ont eu tendance à trouver du travail essentiellement dans les zones urbaines, dans les zones franches industrielles et le secteur informel où les conditions de travail, les salaires et les possibilités de promotion aux postes d'échelons supérieurs sont minimales.

Cependant, la région détenait le taux le plus élevé de femmes occupant des postes administratifs et de direction pendant la dernière décennie avec près de 20%. Un grand nombre d'entre elles travaillent dans le secteur public : en Argentine, les femmes occupent 28% des postes de la fonction publique et 12% des emplois dans les entreprises d'Etat. Trois pays peuvent s'enorgueillir d'avoir 10% au moins de femmes au niveau ministériel : la Dominique (22%), le Guatemala (14%) et l'Uruguay (13%). Cuba et la Trinité-et-Tobago sont les deux pays possédant le taux le plus élevé de femmes parlementaires (34% et 17% des élus nationaux respectivement). Au cours de ce siècle, il y a eu six femmes chefs de gouvernement en Amérique latine et dans les Caraïbes.

"L'héritage colonial est un facteur" expliquant le nombre modeste de femmes occupant des postes à responsabilité dans cette région, selon Margaret Shields. Tout comme en Afrique, les administrations coloniales ont tendance à valoriser davantage le rôle de procréation des femmes. Pourtant, dans cette région longtemps en proie aux dictatures, elles ont été au premier rang des tentatives pour transformer la so-

(suite p. 7)

Former les femmes à la prise de décision

De toutes les stratégies envisagées actuellement pour améliorer le rôle joué par les femmes dans le processus de prise de décision, la formation est indéniablement celle qui aurait les répercussions les plus immédiates. Comme le dit la Directrice de l'INSTRAW, Margaret Shields, "La formation est nécessaire dans les trois secteurs — public, privé et vie politique — afin de contribuer à débarrasser les dirigeants de leurs préjugés et leur montrer les avantages d'un élargissement de leurs réserves de talents par l'intégration des femmes.

Quelques exemples d'actions de formation en cours sont présentés dans les pages suivantes ainsi que les informations nécessaires pour demander les matériels.

Formation à la gestion : Contributions de l'INSTRAW

L'INSTRAW a pris part à deux programmes de formation à l'intention des femmes cadres dans les pays en développement. Le premier d'entre eux, intitulé *Approche modulaire pour le perfectionnement des connaissances en matière de gestion et de direction des entreprises pour les femmes cadres des pays en développement*, a été élaboré conjointement avec l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI). Il s'agit de sept modules ou thèmes principaux. Cette méthode passe brièvement en revue chacun des sujets traités et donne des instructions précises quant aux matériels requis (manuel du formateur, conseils pour une approche participative, livres d'exercices, documents etc...). Elle comporte aussi un guide de l'instructeur et des notes destinées aux usagers.

Le module A, Etudes spécialisées de gestion pour les femmes cadres, est ciblé sur les femmes cadres moyens, supérieurs et du plus haut niveau ainsi que sur leurs formateurs et les consultants auprès des fonctionnaires du plus haut niveau. Le module B, Principes de gestion pour les femmes chefs d'entreprise ou administratrices, traite les contraintes qu'affrontent les femmes administratrices de petites industries et il est ciblé sur l'apprentissage de connaissances élémentaires afin d'aider les femmes susceptibles de devenir chefs d'entreprise ou administratrices d'une petite industrie.

La formation à la direction d'une entreprise à l'intention des femmes qui montent une affaire (module C) vise à accroître le degré de confiance en soi et le sens des affaires des femmes qui veulent monter une affaire ou qui viennent de le faire, afin d'amé-

liorer leurs compétences personnelles en matière de direction d'entreprise et perfectionner leurs connaissances élémentaires de planification administrative. Le module D, Services de promotion des projets pour les femmes chefs d'entreprise, est destiné aux institutions financières et aux fonctionnaires qui fournissent des conseils à leurs clientes occupées dans le secteur de la petite industrie.

Le cinquième module, Formation des formateurs de femmes chefs d'entreprise, est destiné aux instructeurs des petites et moyennes industries, au personnel chargé de la formation dans le secteur public et aux maîtres de conférence des institutions de formation à l'administration publique. Il vise l'amélioration de la capacité à évaluer les besoins de formation, à établir les objectifs de la formation, à mettre au point des programmes de formation et à évaluer les résultats des programmes de formation à l'intention des femmes chefs d'entreprise. Les modules F et G proposent, respectivement, un Cours de formation à la direction et à la gestion des entreprises pour les administrateurs, ciblé essentiellement sur les femmes et le Perfectionnement des compétences financières pour les femmes chefs d'entreprise. Disponible à l'INSTRAW, publication INSTRAW/SER.B/40.

Schéma pour la formation des femmes administratrices d'entreprises publiques dans les pays en développement est la deuxième réalisation conjointe de l'INSTRAW dans le domaine de la formation à la gestion. Ce programme a été élaboré en collaboration avec le Centre international pour les entreprises publiques dans les pays en développement et il a pour objet de proposer aux femmes occupées actuellement, la formation nécessaire pour améliorer leur mobilité au sein des organisations industrielles. Les trois modules sont précédés d'une déclaration selon laquelle toute formation doit être renforcée par des politiques rationnelles qui influent sur le recrutement, l'affectation, la notation, la planification et l'évolution des carrières, la formation et le perfectionnement, la promotion et la gestion des traitements et salaires.

Les modules s'adressent aux trois catégories de cadres suivantes : superviseurs, moyens et supérieurs. Le module à l'intention des superviseurs dure deux semaines et il s'adresse au personnel des entreprises publiques. Il est prévu de présenter le module pour les cadres moyens au niveau régional ou international pendant une durée de trois semaines, alors que l'échéancier pour le module destiné aux cadres supérieurs est

(suite p. 10)

Les femmes se...

(suite de la p. 6)

ciété, depuis les Madres de la Plaza de Mayo en Argentine jusqu'aux nombreuses femmes, cadres du Sendero Luminoso au Pérou (elles sont presque un tiers des détenus pour cause de terrorisme) et les Sandinistas du Nicaragua. Il est donc particulièrement consternant que, ainsi que le souligne la publication des Nations Unies *Women Challenges to the Year 2000*, "alors que les femmes ont participé activement à d'innombrables luttes pour l'indépendance et révolutionnaires..., elles n'aient que rarement été désignées à des postes politiques dans les nouveaux gouvernements."

La République dominicaine

En République dominicaine — pays hôte de l'INSTRAW — une féminisation graduelle de la main-d'oeuvre s'est produite notamment dans le secteur urbain, les zones franches industrielles et les employés de maison. L'inflation, qui a atteint à 1990 101% (selon *El Siglo* du 10 septembre 1991), a contribué à la baisse du niveau de vie. Le PNB par habitant n'était que de 851\$ en 1987, le 5ème parmi les plus faibles de l'hémisphère. Selon Clara Baez, auteur de *La Subordinación social de la mujer dominicana en cifras* (La subordination sociale de la femme dominicaine en chiffres), les femmes dominicaines sont virtuellement tenues à l'écart des hommes dans différentes professions et elles occupent généralement des postes subalternes aux niveaux les plus bas de l'échelle des salaires.

En 1981 les femmes représentaient presque la moitié de l'effectif des fonctionnaires, mais elles travaillaient essentiellement aux Ministères de la Santé, de l'Education et des Affaires étrangères. Elles sont pratiquement absentes des postes de cadres supérieurs et occupent à peine 17% des postes de direction, tout en possédant un niveau d'instruction supérieur à celui de leurs collègues masculins. Elles sont également sous-représentées parmi les dirigeants syndicaux. Dans l'ensemble, elles occupaient, au cours des années 80, 27% des postes administratifs et de direction.

En 1989, la situation s'était quelque peu améliorée. Quatorze postes parmi les échelons supérieurs de la fonction publique et cinq charges importantes de la magistrature étaient occupés par des femmes ainsi que 23 postes importants du service diplomatiques et des Affaires étrangères. En République dominicaine, le Ministre des Finances est une femme.

Cependant, "la participation minoritaire des femmes au sein du Congrès les a empêchées d'exercer une influence plus grande en matière de prise de déci-

Le profil de la femme cadre espagnole

La Comisión de Acción Positiva en la Empresa, avec la collaboration du Ministère espagnol des Affaires sociales, a commandé l'année dernière une enquête sur la carrière professionnelle des femmes espagnoles cadres supérieurs dans le secteur privé. Le profil suivant se base sur les réponses données par 213 femmes cadres travaillant dans 136 entreprises publiques, privées et transnationales. La femme cadre espagnole :

- a de 24 à 45 ans
- possède un diplôme universitaire (et notamment en informatique et en gestion du personnel) et parle une langue étrangère
- est parvenue à son poste actuel par promotion interne
- aurait intérêt à être célibataire si elle veut arriver aux postes d'échelon supérieur
- perçoit un salaire mensuel compris entre l'équivalent de 1.905 et 3.810 dollars
- travaille en moyenne de 40 à 55 heures par semaine
- est le plus souvent mariée ou vit en union libre et a des enfants
- n'est guère aidée dans sa carrière par des mentors
- souffre de quelques stéréotypes concernant le rôle des femmes au sein de son entreprise
- croit que la promotion est plus facile dans les grandes entreprises que dans les petites
- a les plus longs horaires dans les compagnies transnationales, des horaires un peu moins longs dans les compagnies privées et les horaires les plus courts dans le secteur public
- doit travailler plus durement que les hommes pour obtenir une promotion dans les compagnies privées, ce qui est peu moins le cas dans les transnationales et le secteur public
- a plus de chances d'occuper les postes les plus élevés dans les entreprises publiques que dans les compagnies privées ou transnationales
- perçoit un salaire plus élevé dans les petites compagnies (moins de 100 travailleurs) que dans les grandes (10.000 travailleurs ou davantage)
- a plus de temps libre si elle travaille dans une grande compagnie. □

sion", selon un rapport gouvernemental de 1988-1989 sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. En 1986, les candidates aux élections ont remporté 40 sièges de moins qu'en 1978; au Congrès, leur représentation est de 5%.

Les femmes des Andes font pression pour obtenir des changements

Pendant une réunion de la Commission du parlement andin, en juin dernier, des femmes de Bolivie, de Colombie, d'Equateur, du Pérou et du Venezuela ont voté pour priver instantanément leurs gouvernements, de mettre des fonds à la disposition des programmes en faveur de la promotion de la femme. Elles ont souligné que les démocraties de la région étaient "imparfaites", les femmes n'étant qu'insuffisamment représentées dans les organes de pouvoir. En Equateur, la réunion a débouché sur une proposition de projet de loi relatif à la participation politique des femmes, qui demande aux partis d'inclure au moins 25% de femmes parmi leurs candidatures et d'allouer au moins 10% de leurs budgets à la formation de leurs membres féminins, et 5% à des

campagnes pour encourager les femmes à prendre part aux activités du parti.

Les femmes équatoriennes occupent actuellement 1,4% des sièges au Parlement et elles ne sont pas représentées au niveau ministériel. Pendant les années 80, elles formaient 18% de l'effectif du personnel administratif et de direction, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne régionale.

La situation n'est pas tellement différente au Venezuela, selon les rapports présentés en mars dernier au Deuxième congrès des femmes vénézuéliennes. Bien que 54% des employés administratifs et des cadres étaient des femmes l'année dernière, leur participation parmi les postes de niveau le plus élevé n'était que de 17%. Peu de femmes arrivent aux postes les plus élevés avant 40 ou 45 ans, alors que pour les hommes, la moyenne est de 30 ans, et ce, malgré la supériorité du niveau d'instruction des femmes cadres.

Pourtant, les femmes vénézuéliennes occupent davantage postes au sommet de la hiérarchie dans le secteur public que dans le secteur privé. A cet égard, dit le rapport, le pays occupe probablement la première place en Amérique latine : récemment six postes de cabinet, dont quatre dans des domaines qui ne sont pas par tradition "féminins", étaient occupés par des femmes. En ce

qui concerne leur représentation au parlement, par contre, la proportion de femmes vénézuéliennes parmi les élus (3,9%) se situait légèrement en dessous de la moyenne régionale, qui était de 5,3%.

Régions développées : les résultats varient

Dans les régions développées, les indicateurs relatifs à la situation des femmes en matière de décisions "montrent des résultats inégaux", selon *Les femmes dans le monde : des idées et des chiffres, 1970-1990*. "La participation économique des femmes est élevée en Europe de l'Est et en URSS, dans l'Europe du Nord et en Amérique du Nord — et plus faible en Australie, au Japon, en Nouvelle Zélande et en Europe du Sud et de l'Ouest. Partout, la ségrégation professionnelle et la discrimination en matière de salaire et de formation avantagent considérablement les hommes. Pour ce qui est de la participation politique et de la prise de décision, les femmes ne sont relativement bien représentées qu'en Europe du Nord et (du moins jusqu'à ces derniers temps) en Europe de l'Est et en URSS." Dans l'Europe tout entière, 10% seulement des cadres sont des femmes, selon le Management Centre Europe.

Une analyse de quelques cas pris dans chacune des régions du monde industrialisé confirme ces affirmations. En Allemagne*, les femmes sont encore très peu nombreuses, affirment Ariane Antal et Camille Krebsbach-Gnath dans un article écrit en 1986. "En comparaison avec les autres pays européens et les Etats-Unis, la proportion ... est minime et elle n'a pratiquement pas changé au cours de ces 20 dernières années." Dans les compagnies d'Allemagne occidentale, 1,5% à peine des postes de direction étaient occupés en 1986 par des femmes et ils se concentraient dans les "domaines féminins" (gestion du personnel, finance et administration générale). "Les syndicats... ont, eux aussi, un palmarès qui n'est pas particulièrement brillant"; les auteurs font remarquer que 3% à peine des cadres supérieurs de l'Association allemande des syndicats étaient des femmes.

Chez IBM, en revanche, qui a lancé son programme mondial d'égalité des chances en Allemagne en 1976, les progrès sont évidents. La proportion de femmes cadres supérieurs est passé de 1,6% en 1976 à 3,2% en 1985. En

1987, 20% de tous les employés administratifs et de direction étaient des femmes.

Les salaires des femmes cadres sont malgré tout inférieurs de près de 20% à ceux des hommes. En outre, "le fait que si peu de femmes soient allées à l'université à la fin des années 40 et pendant les années 50 est, en partie, responsable", disent Mmes Antal et Krebsbach-Gnath, de "l'absence aujourd'hui, de femmes parmi les cadres âgés de 50 à 60 ans." La proportion d'étudiantes universitaires en Allemagne occidentale atteignait 38% en 1983 et ces étudiantes ont tendance à se diriger peu à peu vers des disciplines non traditionnelles, telles que l'économie et l'ingénierie. En 1987, le rapport femmes-hommes au sein des étudiants universitaires était de 72/100.

Les femmes allemandes sont un peu moins bien représentées en politique que leurs collègues des autres pays développés. En 1987, elles occupaient 15% des sièges parlementaires, chiffre assez proche de la moyenne pour les 33 pays développés, qui est de 17%. Cette année-là, 12% des postes ministériels étaient aux mains de femmes. Il convient de noter qu'aux premières élections qui se sont tenues après la réunification de l'Allemagne, les femmes ont remporté un siège sur cinq au parlement.

Les cinq pays nordiques ont le meilleur palmarès du monde entier en ce qui concerne la représentation féminine au parlement, qui y a toujours été élevée. L'Islande et la Norvège ont toutes deux des femmes chefs de gouvernement et elles sont également en tête pour le nombre de femmes ministres (33%). Les femmes forment plus de 30% des adhérents des syndicats au Danemark, en Finlande et en Suède. Dans le domaine de l'éducation supérieure, les femmes nordiques représentent plus de 85% de l'effectif des étudiants universitaires.

Si l'on considère les secteurs publics et privés de ces pays, pourtant, le panorama change légèrement. Au Danemark, par exemple, les femmes ne représentaient, en 1989, que 5% des cadres supérieurs du secteur privé et 3% des postes d'échelon supérieur dans le secteur public, en 1987.

La radio danoise encourage l'égalité des chances

Une entreprise d'Etat danoise a lancé l'année dernière un programme d'action qui visait à faire de la notion d'égalité des chances "un volet à part entière du travail de Radio Danemark dans tous ses départements et à tous les échelons". Le programme s'applique à sept niveaux différents. Afin d'influer sur les comportements, l'organisme de radiodiffusion tiendra "des réunions

après les heures de travail" sur l'égalité des chances à l'intention du personnel de chacun des départements ainsi que deux réunions interdépartementales pour chaque exercice biennal. Une analyse des salaires déterminera s'il existe des écarts d'origine sexuelle et les critères qui sont utilisés. Une enquête portant sur la manière dont les hommes et les femmes utilisent leurs congés parentaux sera également réalisée.

Des chiffres optimaux de recrutement seront également établis pour chaque département afin d'obtenir des proportions hommes/femmes déterminées, notamment pour les cadres moyens et supérieurs, d'ici 1995. Radio Danemark travaille conjointement avec l'Ordre des journalistes afin d'inciter les étudiantes à s'orienter vers des domaines où les femmes sont peu nombreuses — la politique extérieure et les reportages sportifs. Les candidates à l'emploi sont encouragées à choisir des tâches dans de nouveaux domaines techniques. Au niveau secondaire, l'organisme établit des contacts avec les conseillers pédagogiques afin que les jeunes puissent être orientés avant leur sortie de l'école.

Deux cours de gestion destinés aux femmes sont également organisés, l'un d'entre eux en collaboration avec deux autres entreprises publiques (voir à ce sujet l'article sur la formation à la gestion, p. 6). Pour terminer, Radio Danemark applique ses objectifs en matière de représentation égalitaire des hommes et des femmes dans les comités d'entreprise et les commissions salariales.

Les femmes espagnoles vont de l'avant

Dans le secteur public espagnol, la présence féminine progresse. L'année dernière, les femmes formaient 39% de l'effectif des fonctionnaires, mais au niveau supérieur, leur proportion n'était plus que de 8%. Les femmes fonctionnaires sont sous-représentées dans les professions techniques, telles que les diplomates, les procureurs et les économistes.

L'Espagne avait un sérieux retard à combler lorsqu'elle est sortie en 1975 d'une dictature dont elle avait pâti pendant 36 ans et qui avait, d'une manière générale, maintenu les femmes dans leurs rôles traditionnels. Son PNB par habitant était en 1987 de 7.432\$ — ce qui la plaçait au 9ème rang parmi les 12 pays membres de la Communauté européenne. Le choix des professions ouvertes aux femmes est dans la pratique bien moindre que pour les hommes. Il existe une féminisation de certains secteurs, et en particulier, de celui des employés de maison, qui occupe 13% des femmes économiquement actives. La plupart des femmes salariées

* Les mentions concernant l'Allemagne se limitent exclusivement à l'ancienne République fédérale d'Allemagne, réunie à l'ancienne République démocratique allemande à une date postérieure à celle où les données mentionnées ci-dessus ont été compilées.

travaillent dans le secteur des services, l'enseignement, le commerce et les soins de santé. Les femmes sont pratiquement absentes de l'industrie et la proportion de femmes parmi les cadres est minime.

Au cours de ces 20 dernières années, pourtant, le nombre de femmes espagnoles occupées dans le secteur public a quadruplé; elles représentent maintenant 32% de l'effectif des fonctionnaires, quoiqu'elles n'occupent que 11% des postes d'échelon supérieur, considérés généralement comme des nominations politiques. Le pourcentage de femmes titulaires de diplômes d'études supérieures a également progressé considérablement (40% au cours de ces cinq dernières années), bien que les étudiantes continuent à choisir des professions considérées comme "féminines".

Si l'on compare le taux de représentation dans les conseils d'administration, en Espagne, le secteur public l'emporte sur le secteur privé : en 1989, les femmes représentaient 16% des membres de ces conseils dans la fonction publique contre 6% dans le secteur privé. Sur les 25.000 plus grandes sociétés espagnoles, 10% avaient une femme à leur tête en 1988. Et ces femmes occupaient 5% des postes de niveau le plus élevé dans ces mêmes entreprises.

Les femmes sont encore une minorité sur la scène politique espagnole où un certain sexisme persiste, selon l'Instituto de la Mujer, du Ministère de la Culture. L'Espagne occupait la 7ème place parmi les 33 pays industrialisés

(ex-aequo avec la France) pour la représentation des femmes au parlement en 1987, avec 6%. Cette année-là, il n'y avait aucune femme ministre et 6% à peine de tous les employés administratifs et de direction étaient des femmes.

Malgré tout, un mélange de facteurs économiques et sociaux améliore actuellement les perspectives, selon le Ministère des Affaires sociales : le déclin du taux de natalité, les mariages tardifs, le contrôle des naissances et les nouvelles technologies qui réduisent les tâches ménagères. Les femmes s'inscrivent à l'université en quantités sans précédent et elles y acquièrent des connaissances professionnelles plus spécialisées. Par ailleurs avec l'accroissement de la main-d'oeuvre féminine, elles acquièrent de l'expérience qui augmente leur valeur sur le marché du travail. En résumé, il y a, en Espagne, une nouvelle classe moyenne, le marché du travail s'est diversifié et il existe une demande accrue de femmes professionnelles.

De plus, le gouvernement prend des mesures pour améliorer la situation, au moins pour les femmes qui travaillent dans la fonction publique. Une loi de 1989 a porté à 16 semaines la durée des congés de maternité payés et elle a prévu des mesures pour que les femmes soient traitées sur un pied d'égalité au travail. L'Etat a créé une commission mixte composée de tous les ministères afin de promouvoir l'égalité des chances et a fait adopter des valeurs non sexistes dans la vie et de langage administratifs, élaborant même un manuel de style à cet effet.

Pays en transition

Dans de nombreux pays d'Europe centrale et orientale des changements sociaux, économiques et politiques profonds sont en cours, rendant l'évaluation de la condition des femmes et de la prise de décision dans ces pays particulièrement difficile. Cependant, des informations récentes semblent indiquer que "pour la grande majorité des femmes et en particulier des femmes pauvres... la démocratisation n'a souvent été synonyme que de privations encore plus grandes", selon *Women Challenges to the Year 2000*. "Au fur et à mesure qu'en Europe de l'Est et en URSS, l'euphorie provoquée par les réformes s'estompée, étouffée par l'effondrement dramatique des économies planifiées, les femmes deviennent les victimes de la transformation d'une économie dirigée par l'Etat en une économie de marché." La représentation des femmes au parlement s'est effondrée entre 1987 et 1990.

En 1989, en Yougoslavie, la plupart des femmes économiquement actives (97%), étaient occupées dans le secteur public qui était l'unité socio-économique de base de l'Etat. Leur nombre avait été multiplié par neuf depuis la fin de la guerre, notamment dans les républiques les plus développées (la Slovénie et la Croatie), mais elles étaient surtout nombreuses dans les secteurs économiques mal rémunérés et traditionnellement féminins.

(suite p. 11)



Membres du programme DELFI de Costa Rica en parlent à propos de l'économie domestique.

Photo ONU/Milton Grant

Former...

(suite de la p. 6)

de six mois et les thèmes à traiter sont concentrés sur six week-ends. Il s'agit d'intégrer le travail académique et théorique aux responsabilités professionnelles journalières des stagiaires. *Disponible à l'INSTRAW, publication INSTRAW/SER. B/41.*

Cours de formation des Nations Unies pour les administrateurs publics

Le Département de la coopération technique pour le développement (CTD) de l'ONU a préparé un guide pour la formation et le perfectionnement des ressources humaines, intitulé *L'élaboration de politiques afin d'accroître le rôle des femmes dans l'administration publique*. Ce guide est le résultat d'un atelier pilote interrégional sur l'évolution des carrières des femmes cadres, organisé par le CTD avec la collaboration de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), qui s'était tenu à Bangkok en 1987. Les objectifs de l'atelier étaient doubles : a) améliorer la compréhension des hauts fonctionnaires gouvernementaux s'occupant de l'élaboration des politiques relatives aux personnels de la fonction publique et de la formation de ces travailleurs quant aux principaux facteurs, obstacles et techniques en matière de promotion des femmes aux postes de direction, et b) réviser le programme de formation en vue de son utilisation postérieure et d'une diffusion plus généralisée dans les pays en développement.

Ce programme de formation a été conçu afin de donner aux formateurs et aux institutions de formation les informations suivantes :

- a) les raisons d'organiser à l'intention des hauts fonctionnaires gouvernementaux, un programme de sensibilisation concernant l'accroissement du rôle des femmes aux postes de direction de la fonction publique;

- b) comment organiser ce programme;
- c) comment combiner les modules contenant des thèmes ou sujets obligatoires; et,
- d) comment utiliser les différentes techniques et études contenues dans les modules obligatoires dans le cadre du programme.

Il existe au moins trois groupes cibles : les hauts fonctionnaires chargés de la planification de la main-d'oeuvre, de la gestion du personnel et de la formation dans la fonction publique, qui sont concernés par le rôle des femmes au sein de l'administration et de la direction étatiques; les femmes cadres d'organisations gouvernementales et les femmes dirigeant les mécanismes nationaux pour la promotion de la femme.

Le programme consiste en matériels de lecture, exercices, conseils pratiques pour la formation et des bibliographies sur les cinq thèmes suivants : tendances nationales en ce qui concerne l'application des techniques de gestion des personnels de la fonction publique à la promotion des femmes; facteurs et problèmes en matière d'évolution des carrières

des femmes dans les organisations du secteur public; analyse des emplois en tant que méthode servant à améliorer les chances de faire carrière des femmes; méthodes pour renforcer le travail en réseau entre institutions et professionnels, ce qui favoriserait ainsi la promotion des femmes, et politiques et méthodes de formation visant l'évolution des carrières des femmes cadres.

En travaillant avec le matériel et les études de cas préparés pour chaque thème et en participant aux groupes de travail, les stagiaires doivent pouvoir identifier les contraintes s'opposant à une participation accrue des femmes; comparer les points forts et les lacunes des politiques actuelles; examiner les possibilités de formation existantes et identifier les besoins en techniques innovatrices de même que tester différentes stratégies. Les formateurs, de même que les participants, sont de hauts fonctionnaires et les formateurs sont de provenances très diverses, et notamment, d'organisations internationales, de pays étrangers, d'universités et de cabinets de consultants.

Un exercice témoin, conçu pour trans-

former les questions posées par les rapports sur chaque pays en un calendrier de politiques axées sur la promotion professionnelle des femmes, est donné dans cette page. *Disponible en feuillet séparé au Département de la coopération technique pour le développement de l'ONU, document CTD/SEM.87/INT-86-R 59.*

On recherche des femmes cadres africaines

La principale ressource pour le développement dont dispose l'Afrique est son capital humain. Les politiques doivent donc tirer profit de cette ressource — hommes et femmes — et éviter les mises à l'écart et le gaspillage. Pour améliorer la participation des femmes aux postes de direction, il faut éliminer certaines contraintes et adopter des structures organisationnelles innovatrices. Un des premiers pas dans ce sens est l'identification des facteurs favorisant ou freinant

(suite p. 12)

THEME No 1 Exercice 1-3

Amélioration des politiques, des compétences et des structures organisationnelles pour la promotion des femmes au sein des carrières de la fonction publique

Objectifs

Cet exercice a trois objectifs :

- a) Répertoire les facteurs qui influent sur la promotion professionnelle des femmes.
- b) Comprendre la manière dont ces facteurs influent sur la carrière des femmes.
- c) Identifier les facteurs qui influent le plus sur la carrière des femmes.

Méthodologie de formation

Cet exercice vise à transformer les questions mises en lumière dans les rapports nationaux en un ordre du jour précis en matière de politiques concernant la promotion professionnelle des femmes. Les participants travailleront en petits groupes afin d'élaborer cet ordre du jour. A la fin des séances de travail en petits groupes, les rapporteurs des diverses questions prioritaires qui seront examinées pendant l'exercice 1-4. Les instructions pour l'exercice sont les suivantes :

1ère phase : Répartis en trois groupes, les participants (avec l'un d'entre eux choisi comme rapporteur) vont dresser la liste des facteurs qui influent sur la promotion professionnelle des femmes à partir des rapports nationaux et de leur propre expérience. Chaque groupe devra désigner son rapporteur (formulaire d'identification des facteurs).

2ème phase : Les participants analyseront les répercussions de chaque facteur et ils indiqueront, dans la mesure du possible, s'il a une influence favorable, défavorable, les deux à la fois ou difficile à déterminer, sur la promotion professionnelle des femmes (formulaire d'identification des facteurs).

3ème phase : Par le biais de discussions et de la concertation, les participants détermineront les trois à cinq facteurs qu'ils considèrent comme les plus importants (formulaire de hiérarchisation des facteurs).

4ème phase : Pour chacun de ces facteurs prioritaires, les participants vont examiner comment procéder pour qu'ils aient un impact plus favorable sur la promotion professionnelle des femmes. Ils indiqueront, au cas par cas, quel domaine est le plus susceptible de favoriser leur promotion : politiques générales, politiques organisationnelles ou formation professionnelle (formulaire de hiérarchisation des facteurs).

5ème phase : Les rapporteurs des groupes se réuniront afin de mettre au point un ordre du jour thématique pour l'atelier, en se basant sur les priorités dégagées au sein des petits groupes de travail.

Matériels et moyens de formation :

Formulaire

Reproduit de *"Elaboration de politiques visant à accroître le rôle des femmes dans la fonction publique"*, ONU, 1987.

Les femmes se...

(suite de la p. 9)

Malgré leur degré d'instruction élevé (elles formaient 47% de l'effectif des diplômés d'études supérieures en 1989), les femmes sont sous-représentées parmi les postes de direction, selon une étude présentée par Aleksandra Kanjuo Mrcela à la conférence sur "Les femmes dans l'Europe en pleine évolution" en août dernier. Elles occupent généralement les échelons les plus bas de la hiérarchie et quand elles parviennent à des postes de direction, elles se retrouvent dans ce que Mme Mrcela appelle "les ghettos de velours" (les professions typiquement féminines, telles que la gestion du personnel, les relations publiques, la défense des consommateurs et les responsabilités sociales des entreprises). "Ceci correspond", dit-elle, "à la segmentation traditionnelle du marché du travail : les femmes occupent les emplois qui s'assimilent aux tâches domestiques".

Pourtant, Mme Mrcela parvient à conclure sur une note optimiste : il y a une tendance positive, qui est l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de cadres, même si ces chiffres sont encore trop faibles".

Un rapport concernant la Roumanie voisine débouche sur des conclusions encore plus optimistes quant aux perspectives d'avenir des femmes roumaines, après "la longue période de totalitarisme". En 1990, déclare l'auteur, Mme Raluca Bejan, de l'Agence nationale de privatisation, des lois furent votées afin d'encourager les initiatives privées et elles ont entraîné la création de nombreuses petites entreprises et associations privées. Un pourcentage appréciable de ces affaires a été par des femmes et il y a désormais de nombreuses femmes à des postes de direction dans le commerce de détail, le tourisme, l'imprimerie, le journalisme et les relations publiques. Sur 130.000 nouvelles entreprises, près de 65% sont la propriété de femmes. Une association de femmes cadres, fondée récemment, se consacre à la formation des jeunes femmes qui sont candidates aux élections.

Bien qu'une mentalité conservatrice prédomine encore en Roumanie, Mme Bejan pense que la transition vers une économie de marché finira par provoquer l'accroissement du nombre de femmes aux postes de direction dans le secteur public. Les établissements d'enseignement supérieur, de même qu'un mouvement national encourageant les femmes à participer aux activités de direction et de gestion par le biais de la formation et des échanges internationaux, peuvent jouer un rôle important dans ce processus.

(suite p. 13)

Les femmes et la politique

L'expression "brèche entre les sexes" est devenue une sorte d'ellipse qui décrit la position de subordination ou d'infériorité des femmes dans presque tous les aspects de la vie, mais cette réalité n'est nulle part plus pressante que dans le domaine de la prise de décision, puisque c'est là que prend forme l'avenir du monde. En avril 1991, il n'y avait que sept femmes chefs d'Etat ou de gouvernement; 3,5% à peine des ministres du monde entier étaient des femmes, et les femmes occupaient moins de 5% des postes les plus élevés dans les organisations internationales et les grandes sociétés.

Il existe une "relation d'étroite dépendance entre la promotion en général de la femme et la participation des femmes en politique", a conclu un groupe d'experts sur l'égalité en matière de participation politique et de prise de décision, qui s'est réuni à Vienne en septembre 1989. Ce groupe d'experts avait été convoqué pour rechercher les raisons de la sous-représentation des femmes aux postes de décision et formuler des recommandations en vue d'actions futures.

Les similitudes entre l'arrêt brusque de la progression des femmes en politique et le plateau qu'elles atteignent le plus souvent dans l'administration publique et privée, sont frappantes. D'abord, en politique, les femmes sont concentrées dans les domaines sociaux traditionnels. Par ailleurs, elles occupent les échelons les plus bas dans la hiérarchie du pouvoir politique; ainsi, elles sont présentes en nombre proportionnellement plus élevé dans les parlements que dans les charges élues ou désignées de niveau encore supérieur.

Bien qu'il n'y ait plus "aucun obstacle légal à la participation politique des femmes", déclare le groupe d'experts, la raison la plus évidente de la non élection des femmes aux assemblées parlementaires demeure leur absence des listes de candidats à ces postes. "L'obstacle majeur semble être le fait que les intérêts des femmes n'ont pas été formulés clairement, ni ratifiés par le vote conscient et la pression exercées par les femmes en faveur de candidats qui incarnent leurs intérêts... Ce n'est que lorsque cette tendance s'imposera et s'étendra à tous les échelons de la politique qu'il pourra y avoir une percée importante en ce qui concerne l'accès des femmes aux décisions."

Cette tendance commence à se faire sentir, quoique très progressivement. "Les femmes votent différemment des hommes quand il s'agit de guerre et de paix, d'économie et de bien-être social", affirme le *Miami Herald*. A quoi attribuer cette différence? Une prise de conscience accrue des femmes, le fait qu'elles comprennent que la participation à la vie politique est souhaitable, l'augmentation du nombre de femmes sur les lieux de travail et la prédominance des familles dirigées par une personne célibataire, sont quelques-unes de ces raisons. En outre, en périodes de récession et de coupes sombres dans les dépenses sociales, les femmes ont davantage besoin de soins pour les enfants et d'aide en faveur des personnes âgées.

C'est un truisme de dire que les femmes sont aussi celles qui se préoccupent le plus de l'environnement; quoi qu'il en soit, comme elles s'occupent plus étroitement de la génération qui les suit, elles se sont faites les championnes indiscutées de la préservation de l'environnement.

"Les femmes comprennent généralement mieux les conséquences au deuxième degré et c'est pour cette raison qu'elles se sont engagées avec tant de détermination dans le mouvement pacifiste", explique Margaret Shields. "Quand les hommes font la guerre, ce sont les femmes qui soignent les blessés."

La voix des politiciennes commence à se faire entendre de plus en plus fort dans le monde. "Si les femmes n'avaient pas voté pour eux, les Conservateurs n'auraient pas gagné une seule élection entre 1945 et 1979", déclare *The Economist*. L'hebdomadaire affirme qu'en Australie tout comme aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni, les femmes de gauche font de plus en plus la différence aux élections nationales.

Le facteur Lysistrata

En 411 A.C., le dramaturge grec Aristophane a écrit une comédie au sujet de Lysistrata, la femme qui avait convaincu ses sœurs de refuser tout rapport sexuel avec les hommes afin d'obtenir la fin d'une guerre. Cette année, les femmes de Suisse ont fait grève pour protester contre les inégalités dans leur société — écarts salariaux, discrimination professionnelle et répartition inégale des tâches ménagères entre les deux sexes — afin d'essayer de démontrer à quel point la société dépend d'elles. Leur slogan était "Femmes, croisez-vous les bras et le pays ne tiendra plus debout".

Que peut-on faire pour sortir de l'impasse? La réunion du groupe d'experts, à Vienne, cite deux voies qui mènent à la prise de décision dans le secteur public : le processus politique national et une carrière dans la fonction publique. Mais pour les femmes puissent progresser dans l'une ou l'autre de ces voies, les gouvernements doivent agir. Ils doivent améliorer l'alphabétisation et les qualifications professionnelles élémentaires des femmes, augmenter le nombre de politiciennes candidates aux charges ou nommées à ces postes; établir des objectifs ou des quotas pour la représentation des femmes dans les partis politiques, les syndicats et les parlements et multiplier le nombre des femmes participant aux conférences internationales, surtout dans le domaine politique ou économique.

En résumé, la formation est le principal déclencheur de l'action : formation afin de sensibiliser les décideurs gouvernementaux et la société tout entière aux stéréotypes de type sexuel et au potentiel des femmes et formation des femmes elles-mêmes afin que leurs compétences répondent aux exigences du monde du travail.

Au moment où beaucoup d'organisations internationales et de gouvernements de pays en développement ont établi des quotas, les Nations Unies recommandent de fixer comme but l'accroissement de la participation des femmes occupant des postes de direction dans des entreprises d'Etat et privées à 30% au moins d'ici l'an 2000. □

Former...

(suite de la p. 10)

l'utilisation à part entière des femmes africaines et leur auto-perfectionnement, et l'engagement ferme à travailler en faveur de leur promotion.

Dans ce but, l'Association africaine pour la gestion et la direction du secteur public, en collaboration avec le CTD, organise une série de séminaires pour les cadres des deux sexes des échelons supérieurs sur les possibilités de promotion des femmes aux postes les plus élevés dans les secteurs public et privé ainsi que sur les obstacles qui s'opposent à cette promotion. Ces séminaires ont pour objectifs : a) évaluer le degré de participation des femmes africaines dans les postes de cadres; b) recenser les facteurs qui, dans les politiques gouvernementales, favorisent ou empêchent cette participation; c) déterminer les besoins des femmes cadres en matière de formation et d'évolution des carrières; d) élaborer des directives pour la formulation de politiques et de stratégies appropriées, et e) créer un réseau administratif qui constituerait le mécanisme permettant de mettre en oeuvre les recommandations de l'atelier.



Une séance de capacitation sur planification familiale tenu par CEDPA à l'Inde.

Egalité des chances dans la compagnie étatique des chemins de fer danois

Après la proclamation en 1987 par le parlement danois de la loi exigeant un plan d'action pour l'instauration de l'égalité des hommes et des femmes, la compagnie étatique des chemins de fer danois a engagé une consultante en égalité des chances, Anette Wolthers, afin de mettre en place une répartition plus équilibrée des deux sexes dans cette entreprise nationalisée qui emploie 22.000 personnes, mais ne compte que peu de femmes parmi ses cadres. Une des fonctions de cette consultante consistait à mettre en oeuvre un programme de formation à l'intention des femmes cadres. Cette formation a démarré en novembre 1990, conjointement avec Radio Danemark et l'Organisation des compagnies d'aviation scandinaves (SAS).

Le groupe ciblé était les femmes qui avaient une certaine responsabilité dans leurs emplois tout en n'étant pas officiellement des cadres. Chaque partir du programme concernait 24 femmes. La première partie dure trois jours, puis pendant une période de quatre semaines, les participantes retournent à leurs postes de travail. La seconde partie s'étale sur deux ou trois jours, suivis de réunions de groupes se tenant deux fois par an. L'objectif est de concentrer la formation sur une période aussi courte que possible en utilisant des journées complètes et plusieurs soirées.

Le contenu de la formation, est un "cours sous forme de recueil d'expressions". "Nous considérons les femmes dans les organisations où les hommes sont en majorité comme si elles étaient, en quelque sorte, des travailleuses en pays étranger. Ce n'est bien sûr qu'une métaphore, mais elle traduit ce que ressentent les femmes sur leurs lieux de travail. La culture dominante est insolite pour les femmes. Tantôt, elle est accueillante, tantôt elle est hostile et elle ne veut pas de ces touristes ou de ces immigrantes."

La formation comporte aussi des notions sur les aspects théoriques de la gestion et des conseils sur la manière de se présenter aux autres et de faire face à des situations difficiles. Ces deux dernières activités, dit-elle, sont enregistrées en vidéo-cassettes et une fois au moins pendant la durée des cours, les femmes reçoivent un administrateur ou une administratrice qui est supposé(e) leur faire partager ses expériences.

Autres matériaux

• *Centre for Development and Population Activities (CEDPA)* Ce centre forme les femmes à la direction et à la gestion des programmes de développement et des projets intégrés de planification de la famille à Washington et dans des pays sélectionnés. Il propose chaque année deux ateliers de cinq semaines, l'un concernant les femmes occu-

pant des postes de direction, de supervision et d'évaluation, l'autre sur la formation des futures dirigeantes suivis de stages et de mise en application, avec encadrement. Ils s'adressent à des femmes travaillant dans des institutions qui s'occupent de la planification familiale, de la protection de l'environnement et de la création de revenus au niveau des communautés. Les séances de formation dans le domaine administratif incluent la planification stratégique, la supervision, le contrôle financier, l'amélioration et l'évaluation des ressources humaines et financières. Adressez-vous à : CEDPA, 1717 Massachusetts Ave. NW, Suite 202, Washington, DC 20036, Etats-Unis, T: (202) 667-1143, Télécopie : (202) 332-4496.

• *The Commonwealth of Learning (COL)* : Créée pour améliorer les capacités de formation des ressources humaines dans les pays membres du Commonwealth, le COL, propose un programme à l'intention des femmes. Ce programme est conçu pour améliorer leur situation, en accroissant leur accès à l'éducation. Il a recours essentiellement à l'enseignement à distance qui permet aux femmes d'avoir accès à l'enseignement aux heures et lieu de leur choix dans des domaines tels que le marketing, la direction d'une entreprise, le crédit, l'alphabétisation et la vulgarisation agricole. Adressez-vous à : COL, No 17000 777 Dunsmuir St., Box 10428, Vancouver, BC V2Y 1K4, Canada. T: (604) 660-4675, télécopie : (604) 660-7472.

• *Eastern and Southern African Management Institute (ESAMI)*: Le programme de l'ESAMI concernant la participation des femmes au développement et à la direction des entreprises a les objectifs suivants : améliorer les compétences des femmes en matière de gestion administrative; sensibiliser les décideurs à l'échelon le plus élevé des secteurs public et privé; perfectionner les connaissances dans le domaine de la direction des recherches et du développement; élaborer des matériels de formation concernant la problématique de la gestion administrative et du développement dans la région et accroître la participation des femmes à la formation. Cette formation s'adresse également aux fonctionnaires s'occupant du développement dans les organisations gouvernementales et non gouvernementales et aux directeurs généraux des organisations para-étatiques. Les discussions en groupe, les études de cas, les activités de recyclage et des exercices pratiques, sont quelques-unes des méthodes utilisées. Adressez-vous à : ESAMI, P.O. Box 3030, Arusha, Tanzanie. T: 2882/4.

• *International Association of Schools and Institutes of Administration (IASIA)* : Les membres du groupe de travail sur la participation des femmes à la gestion administrative et à la direction du secteur public de l'Association, qui s'occupent de programmes de recherche, de formation et de conseil dans le domaine de la participation des femmes à la gestion administrative, ont élaboré un avant-projet de liste de contrôle sur le niveau

(suite p. 19)

Les femmes se...

(suite de la p. 11)

Les femmes japonaises ne veulent plus de leur image de marque

Si nous nous tournons vers les pays du Pacifique, les femmes japonaises se révèlent être dans une situation bien pire que le reste de la région Asie-Pacifique (et certainement pire que celle des autres pays développés) en ce qui concerne le taux des femmes cadres et parlementaires. Les chiffres de 1987 montrent que 8% des employés administratifs et la direction étaient des femmes contre 13% en moyenne pour les autres 24 pays considérés dans la région Asie-Pacifique et 24% pour les pays industrialisés (23 pays considérés). Elles détenaient également le taux le plus bas (1%) pour les sièges parlementaires parmi les 33 pays industrialisés en 1987 et l'un des taux les plus bas au sein de leur région géographique.

Les électrices japonaises sont depuis longtemps plus nombreuses que les hommes, bien qu'aux élections de 1989, 13% seulement de femmes aient été élues aux conseils municipaux. La proportion totale de femmes membres de la diète était de 6% en 1990 (le double de 1975). En 1986, le plus grand parti d'opposition du pays a élu une femme à la présidence et le cabinet formé en 1989 a désigné deux femmes comme ministres. Cependant, il s'est avéré qu'il ne s'agissait que d'un succès momentané pour les femmes. Peu de temps après, la femme qui présidait le parti d'opposition a démissionné après des résultats médiocres aux élections et les deux femmes du cabinet membres du parti au pouvoir ont été révoquées. De telles fluctuations sont prévisibles quand si peu de femmes sont susceptibles d'être désignées à des postes de commande.

Le pourcentage de femmes occupant des postes de cadres supérieurs dans le secteur public a doublé entre 1975 et 1986 et se situe aux alentours de 0,6%. "Les innovations et les changements technologiques accélérés des industries ont contribué à débayer la voie et à faciliter la promotion de femmes aux postes de niveaux supérieurs" selon une publication de 1990 émanant du cabinet du Premier Ministre. Mais les femmes économiquement actives sont occupées, en immense majorité, dans les services, le commerce de gros et de détail, la restauration, l'industrie manufacturière. En terme de professions, le plus grand nombre des travailleuses se trouvent dans les emplois de bureaux et assimilés.

Dans le domaine de l'éducation, la proportion de femmes parmi les étudiants universitaires est passée à 27% en 1990, encore qu'elles fassent généralement des études de lettres, enseig-

nement ménager, pédagogie et école normale. Elles livrent une bataille sans trêve : comme le souligne le *Wall Street Journal*, "le Japon en est encore à l'époque des "premières" (la première femme chauffeur de taxi de Tokio, la première femme maire, la première femme rédactrice en chef d'un journal...). Tout cela mérite d'être publié et les journaux reflètent lentement le changement d'attitude." Le journal ajoute "Au Japon, la moitié au moins des prénoms féminins...se terminent en *Ko*, ce qui signifie enfant".

Au Japon comme ailleurs, les femmes elles-mêmes constituent quelquefois le pire des obstacles à leur propre progrès. De nombreuses profession-

nelles ont réellement l'intention de démissionner pour se marier et avoir des enfants dans une société où 37% des femmes et 52% hommes croient que "le travail est fait pour les hommes et la maison pour les femmes", selon une enquête réalisée en 1987 par le cabinet du Premier Ministre. En juin dernier, le *Wall Street Journal* indique que 1% seulement des femmes japonaises occupaient des postes de direction; et ceci, en dépit du vote en 1986 d'une loi contre la discrimination sur les lieux de travail qui avait eu pour conséquence qu'un nombre considérable de femmes ayant fait des études universitaires aient été engagées comme cadres.

(suite p. 14)

Les politiciennes allemandes : le rôle de l'Histoire

L'exemple de l'Allemagne illustre bien la forte influence qu'exercent l'Histoire et le climat politique sur la condition féminine dans les trois sphères de prise de décision - influence qui existe également dans un certain nombre de pays, qu'ils soient développés ou en voie de développement. La participation des femmes au sein de la population active a progressé beaucoup plus lentement dans l'Allemagne d'après-guerre que dans les autres pays industrialisés et la raison en est que le pays, pendant les périodes de plus forte demande de main-d'oeuvre, faisait appel à des travailleurs étrangers. Bien qu'après la guerre, beaucoup de femmes allemandes aient accédé aux postes de l'échelon supérieur dans les industries, la plupart d'entre elles avaient hérité des entreprises en l'absence des hommes, cette situation étant considérée comme "temporaire, comme une solution pour combler un vide face à un problème démographique", selon "Women in Management : Still Plenty of Unused Resources in the Federal Republic of Germany" d'Ariane Antal et Camilla Krebsbach-Gnath (voir choix de publication, p. 25).

L'attention de la législation allemande concernant les femmes s'est tout d'abord portée essentiellement sur l'obtention de l'égalité de traitement dans la société au sens large "et seulement en dernier ressort sur les femmes au travail". La loi donnant aux époux le droit d'interdire à leurs femmes de travailler n'a été modifiée qu'en 1977. Les soins aux enfants, qui, en Allemagne, sont pris en charge par le gouvernement, ont beau faire l'envie des femmes de certains pays, les Allemandes continuent à avoir du mal à combiner leurs responsabilités familiales et professionnelles. En ce qui concerne le mouvement des femmes, selon les deux auteurs, il s'est concentré à partir des années 70 sur des questions telles que la santé et l'avortement, les études sur les femmes, les organisations pacifistes et d'auto-assistance au niveau de la communauté. En résumé, il s'est avéré incapable de "s'unir et de traduire (ses) nouvelles connaissances en pressions politiques efficaces", selon un autre article.

L'avenir est à l'optimisme

En Allemagne comme partout ailleurs, le climat politique est, malgré tout, en train de changer. "Les grands partis politiques allemands se réveillent actuellement devant le pouvoir des voix des femmes", déclarent Mmes Antal et Krebsbach-Gnath. Ils commencent à proposer des programmes d'actions palliatives et des lois contre la discrimination et, en 1984, le Parti des Verts est allé très loin, n'élisant que des femmes à son bureau du parlement.

Outre l'importance des voix féminines, les auteurs citent également l'influence des autres pays industrialisés et de la Communauté européenne sur les politiques allemandes envers les femmes. Ainsi, "la loi sur l'égalité des chances, votée en 1980 en Allemagne, l'a été à la suite de la directive de 1975 des Communautés européennes exigeant une telle loi dans tous les pays membres." Le parlement européen, disent Mmes Antal et Krebsbach-Gnath "devient un partisan de plus en plus bruyant et progressiste de l'égalité de traitement" - et elles l'attribuent en grande partie au fait que "les femmes jouent un rôle bien plus important au sein du parlement européen que du parlement allemand". Elles y président les comités chargés des politiques et elles collaborent avec des femmes d'autres pays "au-delà des frontières de partis." □

Les femmes se...

(suite de la p. 13)

Parmi les mesures prises actuellement par le gouvernement pour accélérer la participation des femmes aux décisions, l'on peut citer l'augmentation du nombre de femmes dans les conseils consultatifs nationaux, la création d'un fonds de prêts pour la protection des mères et des enfants (y compris des capitaux pour démarrer une affaire et des prêts éducatifs à intérêts modiques) ainsi qu'une aide permettant aux mères célibataires de trouver un emploi (notamment grâce à la formation professionnelle).

Les femmes de Nouvelle Zélande "font de la politique, pas du thé"

Dans certains domaines, la situation en Nouvelle Zélande est assez semblable à celle du Japon. Les différences entre les sexes et les races sont considérables au sein de la population active, les femmes se concentrant dans une demi-douzaine de catégories d'emplois "traditionnels", selon le Ministère des Affaires féminines. En 1990, 46% des femmes étaient occupées dans des emplois de bureau ou dans le secteur des services. Elles étaient sur-représentées dans l'enseignement et la santé et sous-représentées dans la production, la gestion, l'agriculture et la foresterie. Les tendances dans le domaine de l'éducation laissent supposer que la proportion de femmes dans les professions scientifiques et l'ingénierie ne changera pas sensiblement dans un proche avenir, même s'il y a eu quelques progrès de fait en droit, en études commerciales et en médecine.

Le salaire horaire des femmes équivalait en moyenne, l'année dernière, à 81% de celui des hommes, malgré les mesures en faveur de l'égalité des chances qui concernaient surtout le secteur public. "Même dans les professions où les femmes sont en majorité, comme les banques et l'enseignement, elles sont concentrées aux échelons les plus bas de la hiérarchie", déclare le Ministère.

Un nombre croissant de femmes néo-zélandaises travaille également à son compte, ce qui reflète la tendance qui se manifeste aussi bien dans les pays développés que dans ceux en développement. Un livre récent sur les stratégies de carrière pour les femmes cadres du pays conclut qu'en 1986, 19% des cadres et administrateurs, dans les secteurs public et privé réunis, étaient des femmes — alors que les femmes formaient 39% de la main-d'œuvre totale.

Dans tous les secteurs, les femmes

cadres sont en minorité. Dans une organisation de médias typique, elles sont 2%. En revanche, elles sont 17% des associés chez les juristes. Les femmes n'ont fait que des progrès minimes dans les banques, où elles n'étaient que 16% des cadres des trois échelons les plus élevés en 1989. L'année dernière, 14% des experts comptables du pays étaient des femmes.

Le gouvernement de la Nouvelle Zélande a un bien meilleur palmarès. Ainsi que l'explique la Directrice de l'INSTRAW, Margaret Shields, "dans mon parti, les femmes n'ont fait de progrès que lorsqu'elles ont commencé à monter de la base vers le sommet; leur slogan était 'faites de la politique, pas du thé'. Maintenant, les femmes représentent plus de 50% du total des adhérents du Parti Travailleiste; mais, et c'est encore plus important, elles occupent les postes de direction dans une proportion encore supérieure. Le Parti Travailleiste a une femme comme présidente, la deuxième à occuper ce poste au cours de la dernière décennie. Dans le dernier cabinet travailleiste il y avait 5 femmes, c'est à dire qu'un membre sur quatre était une femme. Cette situation a également influencé l'opposition qui a, elle aussi, présenté un nombre croissant de femmes candidates aux élections. Les femmes forment désormais un peu plus de 16% de l'effectif des élus parlementaires de Nouvelle Zélande et, tout comme en République dominicaine, son Ministre des Finances est une femme.

Dans le secteur public, les femmes occupaient 11% des postes de cadres supérieurs en 1990. Ce secteur a été "le premier à appliquer les congés de maternité, l'égalité des salaires, l'égalité des chances en matière d'emploi, le travail à temps partiel permanent et les services de garde des enfants", disent Gill Ellis et Jenny Wheeler, auteur du livre sur les stratégies de carrière. Mais elles font remarquer que les femmes sont absentes des postes de direction et de décision. Dans la fonction publique, 82% des femmes travaillent dans le secteur de la santé.

Dans le domaine scientifique, Mmes Ellis et Wheeler signalent que "l'accès à la formation et au perfectionnement est toujours plus limité pour les femmes cadres que pour leurs collègues masculins". Sur 871 directeurs de sociétés, 12 seulement étaient des femmes, en mai 1990. "Les femmes n'ont fait que peu de progrès...en ce qui concerne les postes de direction dans les entreprises d'Etat", font remarquer les auteurs. Pourtant, le nombre de femmes cadres étant passé de 8% en 1981 à 20% en 1986, il y a lieu d'être optimiste.

Les Etats-Unis, pays maintes fois étudié

Les femmes cadres des Etats-Unis sont sans doute celles qui, dans le monde entier, sont le plus souvent scrutées. Ceci est dû, bien sûr, en grande partie, à l'ampleur inouïe de la couverture médiatique de tout ce qui émane des Etats-Unis, mais aussi au fait que le mouvement féminin y est particulièrement actif.

Le gouvernement des Etats-Unis est le plus gros employeur de main-d'œuvre féminine et, actuellement, il emploie davantage de femmes que d'hommes (53% environ de l'effectif des fonctionnaires en 1990). En fait, l'emploi des femmes dans la fonction publique s'est accru de 25% entre 1980 et 1990, selon le Centre pour les femmes fonctionnaires. Mais ces femmes se concentrent surtout au niveau des Etats et des municipalités et "l'égalité de l'emploi n'est pas encore une réalité", dit le Centre. "La ségrégation professionnelle et la discrimination salariale continuent à être des barrières qui empêchent les femmes d'être à égalité avec les hommes pour les offres d'emploi, et surtout quand il s'agit de femmes de couleur." En 1985, les salaires des femmes travaillant à plein temps équivalaient à 60% environ des salaires des hommes, selon le *Wall Street Journal*. Et les femmes n'occupaient que 6% à peine des postes de niveau supérieur.

La situation des femmes américaines de race noire continue à être pré-occupante. Outre le fait qu'elles sont de loin, les premières du pays pour le nombre de foyers dirigés par une femme, elles sont également beaucoup plus nombreuses que les femmes blanches à travailler dans le secteur des services ou comme employées de maison.

"L'écart salarial a continué à s'élargir à la fin des années 80", commente le *Wall Street Journal*, en octobre 1991. "La proportion de femmes économiquement actives dans les emplois administratifs subalternes était plus élevée au début des années 80 qu'en 1970." Les échelons les plus bas de la fonction publique étaient occupés à 71% par des femmes en 1986 et il n'y a pas eu "d'amélioration quant au nombre de cadres supérieurs après 1979."

Les femmes américaines n'ont pas obtenu beaucoup plus de succès dans le secteur privé. "Les deux tiers des femmes se concentrent dans des emplois de bureau, mal rémunérés, et elles gagnent en moyenne un salaire de moitié à celui des hommes", selon *Women Challenges to the Year 2000*. Aux postes des échelons les plus éle-

(suite p. 16)

L'administration publique: un tremplin pour les femmes

"L'administration publique est en tête en matière d'emploi féminin", selon la publication des Nations Unies, *Les femmes dans le monde : des idées et des chiffres, 1970-1990*.

Les entreprises publiques, en revanche, ont fait moins de progrès. Le secteur public se compose à la fois des administrations publiques et des services gouvernementaux qui ne sont pas vendus au public, des entreprises publiques qui appartiennent à l'Etat et/ou des entreprises nationalisées qui vendent les biens ou les services qu'elles produisent. Dans le secteur public en général, dans la plupart des pays, les femmes sont extrêmement sous-représentées aux niveaux de décision.

Cinq raisons principales président à ce phénomène, selon le Groupe d'experts sur l'égalité en matière de participation politique et de prise de décision, qui s'est réuni à Vienne en septembre 1989 à la demande de la Commission de la condition de la femme :

- absence de mécanismes de recrutement et de formation adéquats,
- insuffisance des mécanismes de recours et absence généralisée des femmes dans les organismes créés pour étudier les recours,
- biais dans l'évaluation et la classification des emplois,
- inégalité des chances en matière de formation et d'évolution des carrières,
- marginalité des femmes que ce soit dans les secteurs de la fonction publique considérés traditionnellement comme "féminins" ou aux postes chargés de mettre en oeuvre des politiques d'actions palliatives, et
- participation insuffisante des femmes dans les jurys de sélection ou de promotion et manque de sensibilité des personnes membres de ces jurys devant les problèmes des femmes et la discrimination régnante.

Les changements de politique donnent des résultats impressionnants

Malgré tout, des pays qui ont réellement pris l'engagement de surmonter ces obstacles montrent un "accroissement sensible de la participation des femmes aux niveaux les plus élevés de la hiérarchie des cadres", selon le Groupe d'experts. Il y a cinq stratégies :

- a) perfectionnement des connaissances des femmes, spécialement dans des disciplines non traditionnelles;
- b) aménagement d'horaires souples de travail;
- c) révisions des pratiques de gestion du personnel, notamment, pour la classification des emplois et pour les dispositions concernant les congés afin d'éliminer toute discrimination systématique;

d) adoption d'une législation appropriée pour améliorer l'égalité des chances en matière d'emploi, de stratégies d'action palliatives et de mesures plus adéquates pour les employées ayant des responsabilités familiales et création d'un mécanisme chargé de s'occuper des questions des femmes; et,

e) mesures assurant une présence des femmes à tous les échelons de la hiérarchie administrative et dans tous les secteurs fonctionnels.

"Etant souvent la plus grande organisation du pays, la fonction publique peut déterminer la politique nationale de développement ... et servir d'exemple aux employeurs du secteur privé," selon un manuel de formation des Nations Unies sur *L'élaboration de politiques visant à accroître le rôle des femmes dans l'administration publique*. Quand ils suscitent des changements sociaux, déclare le manuel, les organismes du secteur public "peuvent renforcer leurs décisions par des sanctions gouvernementales et ils peuvent évoquer des motivations autres que le profit pour s'engager dans un programme de changements, tel que le perfectionnement de leurs ressources humaines."

Le secteur public est à lui seul, dans la plupart des pays, le plus gros employeur. C'est pourquoi il est supposé donner l'exemple et promouvoir l'égalité de traitement — mais il est également bien placé pour tirer profit de ce processus.

"La présence de femmes aux postes clés de l'administration publique diminue la corruption et elle freine et inhibe les possibilités de corruption", dit Alfonso Chan, Chef des Services administratifs de l'INSTRAW. Seul homme du personnel, M. Chan est bien placé pour le savoir : outre ses années de service à l'ONU, il était auparavant fonctionnaire du gouvernement péruvien.

"Les femmes sont, statistiquement parlant, plus honnêtes", poursuit-il. Et ceci est important pour les administrations gouvernementales où l'intérêt personnel prime souvent et pousse les fonctionnaires une concentration de l'autorité. "Les hommes ont occupé traditionnellement les postes élevés" au sein du gouvernement et ils ont leur manière d'obtenir que les choses se fassent", ajoute-t-il. Comme l'écrit le manuel des Nations Unies, "étant donné que les postes les plus élevés des ministères servent à amasser du pouvoir, de l'argent et du prestige, les hommes ne semblent pas pressés de modifier les règles et les avantages qu'ils en retirent". Déjà cet édifice vénérable, le réseau des vieux copains, commence à se lézarder au fur et à mesure que les femmes s'y infiltrent. "Quand les hommes se trouvent face à face avec des femmes, ils sont inhibés", selon M. Chan.

(suite p. 22)

Evolution des tendances dans la direction des compagnies

On prévoit que les femmes occuperont 16% des postes de cadres supérieurs dans les principales grandes sociétés américaines d'ici 10 ans, selon une enquête réalisée par Korn & Ferry International, entreprise de chasseurs de tête dont le siège est à New York. Cette enquête met en lumière de nouvelles tendances qui laissent prévoir à quoi les femmes attirées par les sociétés, peuvent s'attendre à l'avenir... et ce qu'elles doivent faire pour accroître leurs chances.

Le chemin le plus rapide vers le sommet, selon les personnes interrogées l'enquête sur les sociétés industrielles de Fortune 500 et sur les entreprises de service de Fortune 500, semble être le marketing et la vente. Les finances et la comptabilité, de même que la connaissance des techniques de gestion, sont, elles aussi, importantes, mais une expérience internationale sera la voie la plus sûre pour réussir dans sa carrière en l'an 2000.

Dans le secteur privé, la promotion dépend également de l'acceptation de travailler de longues journées, de partir en déplacements, d'être muté ailleurs — conditions qui sont parfois plus difficiles à accepter pour les femmes, surtout si elles sont également épouses et mères. Les personnes interrogées par Korn

/Ferry (pour la plupart des viceprésidents et des spécialistes de sociétés) déclarent qu'elles travaillent environ 56 heures par semaine, qu'elles s'absentent en moyenne 51 jours par an pour leur travail et qu'elles changent en moyenne 3 fois de résidence au cours de leur carrière. 70% environ de ceux qui ont été nommés à l'étranger en sont revenus avec un meilleur poste. De plus en plus de cadres changent aussi d'emploi afin d'obtenir davantage de responsabilités, des défis plus importants et un meilleur salaire.

Les études constituent, bien sûr, un facteur clé pour réussir dans le secteur privé. Près de deux cadres sur trois ayant fait l'objet de l'enquête avaient un diplôme d'études supérieures et 42% d'entre eux étaient titulaires d'une maîtrise de hautes études commerciales.

Interrogés sur la participation des femmes, les deux tiers d'entre eux environ, ont dit que les femmes feraient partie de leurs équipes de cadres supérieurs d'ici 10 ans. Actuellement, les femmes représentent tout juste 3% des postes les plus élevés.

—Adaptation du *Profil du cadre : une décennie de changements dans la direction des sociétés*, réalisé par Korn/Ferry International. □

Les femmes se ...

(suite de la p. 14)

vés des entreprises privées, elles sont à peine 3%. Si l'on examine les chiffres pour les présidents directeurs généraux et leurs principaux collaborateurs — directeurs des services d'exploitation, directeurs financiers et directeurs du personnel — la proportion de femmes n'y atteint pas 1%, dit Alicia Whitaker, Directrice mondiale de Planification des carrières et Formation du personnel de Colgate-Palmolive. "Le pourcentage mondial serait encore inférieur à celui-ci", ajoute-t-elle.

En 1986, les femmes occupaient presque un poste administratif sur trois, écrit le *Wall Street Journal*, mais la plupart "bloquées dans des emplois avec peu de pouvoirs et relativement peu payés". Le domaine où les femmes sont allées de l'avant, est celui du travail indépendant : l'année dernière, aux Etats-Unis, plus d'un tiers des travailleurs indépendants étaient des femmes, soit presque deux fois plus que pendant la décennie précédente. Les affaires appartenant à des femmes sont "le secteur économique s'accroissant le plus rapidement", indique Patricia Saiki, administratrice au Ministère des petites entreprises. "Si la tendance actuelle se maintient, en l'an 2000, près de 40% des petites entreprises appartiendront à des femmes." Pourquoi? Parce que les femmes cadres ambitieuses démissionnent de leurs emplois dans les grandes sociétés privées parce qu'elles considèrent que la condition de chef d'entreprise est la seule manière à leur disposition pour progresser. Le nombre de travailleuses indépendantes a augmenté cinq fois plus vite que celui des travailleurs indépendants.



Cet exode de cerveaux aura des conséquences graves pour la compétitivité industrielle des Etats-Unis, et le secteur privé en est parfaitement conscient. Comme le fait remarquer Mme Saiki, "les femmes chefs d'entreprise sont un pouvoir économique considérable dans l'économie de notre pays". Et si le travail indépendant continue à se nourrir des réserves de travailleuses hautement qualifiées, les grandes compagnies privées vont certainement y perdre. Après tout, les femmes représentent non seulement 45% de la main-d'oeuvre mais encore 41% des directeurs de sociétés, un tiers des mathématiciens et des informaticiens, 20% des avocats et des magistrats, 19% des physiciens et environ un tiers des personnes titulaires d'une maîtrise en hautes études commerciales. Un courtier de Wall Street sur quatre est désormais une femme, alors qu'elles étaient tout juste 2% il y a 15 ans.

Lentement, mais sûrement, les femmes des Etats-Unis s'introduisent dans plusieurs domaines non traditionnels, tels que les assurances, l'informatique, la comptabilité, les finances, le commerce en détail et les communications. Mais l'infâme "plafond de verre" est toujours en place. Moins de femmes que d'hommes sont nommées à l'étranger, ce qui est pourtant un excellent moyen d'obtenir une promotion. Comme le souligne le *Wall Street Journal*, "les femmes occupant les postes les plus élevés dans la plupart des branches d'activités, se trouvent dans des domaines autres que ceux concernant le fonctionnement de l'entreprise, c'est à dire ressources humaines, relations publiques et parfois finances, secteurs qui mènent rarement aux postes de direction les plus élevés." Les présidents-directeurs généraux proviennent le plus souvent des secteurs de production et du marketing où peu de femmes occupent des postes de cadres moyens ou supérieurs. Et ce, en dépit du fait que les femmes semblent se préoccuper davantage de leur carrière que les hommes. Elles acceptent, selon une enquête de l'Association américaine de management, "plus facilement que les hommes de changer de ville en échange d'une promotion, et, en cas de conflits entre leurs responsabilités familiales et professionnelles, elles inclinent davantage en faveur de leur emploi."

La syndicalisation est, évidemment, un facteur, aux Etats-Unis comme partout ailleurs, qui contribue à ce que les femmes obtiennent un meilleur salaire. Les professions où les femmes sont majoritaires sont généralement les moins syndiquées; or, les salaires des minorités augmentent généralement grâce aux syndicats.

(suite p. 17)

Les accusations de harcèlement sexuel galvanisent les femmes

Les répercussions des débats au Congrès concernant la nomination du juge Clarence Thomas à la Cour suprême des Etats-Unis commencent à peine à se faire sentir. Après le torrent de réactions de sympathie et de critiques qu'ont déchaîné les accusations de harcèlement sexuel d'Anita Hill, le pays tout entier se demande comment vont voter les femmes aux élections présidentielles de 1992. L'Affaire Anita Hill provoque chez les femmes "la conviction encore plus forte de la nécessité d'une représentation en plus grand nombre des femmes aux postes importants", a écrit en octobre dernier le *New York Times*. "Nous en reparlerons en novembre" ont scandé les femmes réunies devant le Capitole de Washington lorsque la nomination a été enterrinée.

Le journal a également cité quelques commentateurs qui auraient dit que "les protestations contre les Démocrates (qui ont voté en faveur de Thomas) étaient les premiers indices d'une renaissance des organisations pour les droits des femmes". De même, les gens cités par le *Wall Street Journal* disaient que les débats "avaient été une bonne aubaine. Ils avaient joué le rôle d'un catalyseur puissant et insufflé une énergie nouvelle au mouvement." Ainsi que l'a écrit Naomi Wolf, dans le *Washington Post*, l'Affaire démontre l'incapacité du système politique "à travailler en faveur des femmes... et elle met en lumière la manière dont la pression économique des lieux de travail, où les hommes dominent, a contribué à paralyser le féminisme, l'empêchant de devenir un mouvement social aux bases élargies au cours de la dernière décennie". Mais, dit-elle, "l'affaire... laisse supposer... que les femmes pourraient bien devenir... un groupe de pression aussi puissant que le nombre potentiel de ses membres: la moitié du pays... (elle) pourrait bien se révéler le 'Waterloo' des sexistes."

Quelles que soient les retombées politiques de la nomination politique la plus médiatisée de ces dernières années, l'atmosphère sur les lieux de travail aura changé pour un temps. La loi sur les droits civils de 1964 interdisait la discrimination sexuelle en matière d'emploi et elle a donné lieu à des milliers de poursuites judiciaires. Le *Wall Street Journal* attribue le déclin des "avances sexuelles déclarées" à la présence d'un plus grand nombre de femmes dans des professions où les hommes étaient traditionnellement en majorité et à une "volonté plus déclarée des entreprises d'éliminer le harcèlement par le truchement de politiques, de l'éducation des employés et de nouveaux mécanismes de plaintes."

Une campagne de sensibilisation est en cours au Ministère du Travail des Etats-Unis où 37% des employées ont déclaré qu'elles avaient fait l'objet d'une forme quelconque de harcèlement. □

Les femmes se...

(suite de la p. 16)

"Le recrutement, le maintien et la promotion des femmes aux postes de professionnels et de cadres administratifs préoccupent de plus en plus les sociétés américaines", selon une enquête menée par Catalyst, organisation féminine de recherche et de lutte qui a son siège à New York. "Etant donné l'évolution démographique de la main-d'œuvre, les sociétés qui sont disposées à adopter une attitude positive quant à une présence croissante des femmes parmi leurs cadres jouiront d'une position compétitive favorable dans les années à venir."

Les sociétés transnationales sont-elles en tête ?

Les compagnies transnationales, telles que Colgate-Palmolive, sont au premier rang en matière d'initiatives visant à incorporer les femmes aux postes les plus élevés; selon Alicia Whitaker, de Colgate, une collaboration multiculturelle est devenue "une question importante" pour les compagnies mondiales qui craignent de moins en moins d'engager des femmes à des postes élevés. "Dans les cultures véhiculant des idées traditionnelles sur les femmes, les transnationales peuvent ouvrir des brèches, alors que les compagnies locales ne peuvent le faire." Elle dit que sa compagnie s'est engagée en faveur d'une "pluralité culturelle mondiale", en s'attirant "les meilleurs et les plus brillants candidats". Et c'est pourquoi, la compagnie emploie couramment des femmes au troisième échelon de sa hiérarchie de cadres. Cette année a été celle où, pour la première fois, des femmes ont été nommées au poste d'administrateur général de la compagnie, en Suisse et en Uruguay.

Mais, si elles veulent diriger des sociétés mondiales, les femmes doivent accepter de partir à l'étranger, fait remarquer Mme Whitaker. C'est pour cette raison que la compagnie a une nouvelle politique : elle aide les conjoints expatriés à trouver du travail, à obtenir les visas nécessaires et elle leur offre des prêts pour monter des affaires.

"Les femmes cadres supérieurs nommées à des postes de commande du premier échelon sont encore très peu nombreuses", ajoute-t-elle. "Mais il y a une réserve croissante de femmes en-dessous d'elles à cause des possibilités de faire des études qui leur ont été offertes"

(suite p. 18)

Les femmes dans les administrations : la mise en application des politiques*

Par Jeanne-Marie Col

Bien que la plupart des nations aient accordé aux femmes l'égalité conformément aux lois, en tant que citoyennes, en tant que travailleuses, et particulièrement en tant qu'employées de la fonction publique, cette égalité juridique n'est souvent pas suffisante pour garantir aux femmes une participation à part entière au développement national. On considère qu'une participation accrue des femmes au processus de prise de décision dans la fonction publique améliorera la productivité générale, renforcera les bonnes dispositions du secteur public à l'encontre des besoins des femmes et offrira à ces dernières des possibilités de promotion.

Le rôle croissant des femmes dans les administrations illustre le lien qui unit la fonction publique et la vie politique, et plus particulièrement, le rendement administratif et la responsabilité politique. Etant souvent la plus grande organisation du pays, la fonction publique peut fixer la politique de développement national, notamment en matière de formation des ressources humaines. Elle peut aussi jouer le rôle de l'employeur modèle pour le secteur privé. Afin de provoquer des changements sociaux, les organisations de la fonction publique peuvent appuyer leurs décisions par des sanctions gouvernementales et elles peuvent faire appel à des motivations autres que celle du profit quand elles s'engagent résolument dans un programme de changements.

Les stratégies générales qui cherchent à garantir l'utilisation sans restriction des femmes aux échelons les plus élevés du processus de prise de décision doivent s'attaquer à ce qui s'oppose ou favorise la promotion des femmes dans quatre phases au moins de l'évolution de leur carrière : socia-



Jeanne-Marie Col

lisation élémentaire face aux valeurs et aux comportements, enseignement général et professionnel, accès aux postes d'embauche et facteurs de la vie professionnelle qui favorisent la promotion.

Bien que ces quatre phases soient fondamentales pour la mobilité ascendante des femmes, elles, revêtent une importance différente selon le système politique, administratif et économique en vigueur. Ainsi, le degré d'accès aux établissements scolaires et le besoin relatif en employés qualifiés illustrent une différence capitale, quant à l'importance des facteurs, entre pays en développement et développés. Dans les pays où l'infrastructure éducative est insuffisante par rapport à la demande et où les employés qualifiés sont rares, les femmes ont moins de probabilité de faire des études, mais les femmes qui ont fait des études obtiendront vraisemblablement des postes où elles pourront débiter. Dans les pays avec une infrastructure éducative bien développée, les femmes feront probablement des études, mais il est moins certain qu'elles obtiennent des postes pour débiter qui soient en accord avec leur niveau d'instruction.

Etapas capitales pour la promotion professionnelle des femmes

En ce qui concerne les relations de genre, les rôles souhaités par les valeurs culturelles et religieuses se reflètent

*Cet article est une adaptation de "Women in Bureaucracies: Equity, Advancement and Public Policy Strategies" qui a d'abord été publié dans le Handbook of Comparative and Development Public Administration 1991. Mme Col est conseillère technique spéciale pour la réforme de la fonction publique au Département de la coopération technique pour le développement de l'ONU (CTD) et membre du Conseil d'administration du Conseil des Etats-Unis pour l'INSTRAW.

dans l'image des femmes que projettent les médias, dans les modèles de rôles au sein des communautés ainsi que dans l'enseignement transmis par les écoles et par les familles. Les filles reçoivent une orientation professionnelle positive dans les familles aisées, possédant un bon niveau d'instruction et vivant en zone urbaine, notamment lorsque la mère a fait des études et travaille. On encourage également davantage les filles à poursuivre leurs études et à travailler dans les pays où les femmes occupent des postes à responsabilités.

Dans presque tous les pays, les femmes ont un taux d'analphabétisme supérieur à celui des hommes. Si les femmes n'ont pas accès à l'éducation, il leur est impossible de s'élever jusqu'aux échelons supérieurs dans la hiérarchie de leurs organisations. Les obstacles empêchant les femmes d'avoir accès à l'éducation sont de trois ordres : financiers, structurels et de comportement.

L'accès à l'éducation, même limité, permet à quelques femmes de se qualifier pour obtenir leur premier poste, même si c'est essentiellement dans les administrations où les femmes sont en majorité, telles que les services sociaux et l'éducation, où elles ont tendance à se concentrer aux échelons les plus bas.

Les facteurs favorisant la promotion peuvent se classer en trois caté-

xuel, privent les femmes occupant des postes de responsabilités de considération et d'autorité.

Parmi les facteurs structurels, les plus importants prennent racine dans les règlements et les dispositions de la fonction publique, qui déterminent la fréquence à laquelle les femmes sont désignées aux postes de décision en comparaison avec les postes d'études ou de conseil, si elles sont ou non affectées à diverses tâches techniques ou emplacements géographiques, si elles sont ou non écartées des postes considérés comme dangereux. Les facteurs concernant le comportement qui entraînent la mobilité ascendante sont, notamment, la volonté de réussite, l'acceptation des risques, la souplesse, la responsabilité, la recherche du pouvoir et la direction de subalternes. Les facteurs d'appui, eux, sont des questions de comportement et de politiques. En matière de comportement, les femmes doivent rechercher les possibilités de travail en réseau. Les politiques concernant les soins aux enfants, aux personnes à charge, les soins à domicile et les congés parentaux conditionnent la facilité avec laquelle les femmes peuvent faire à la double charge des responsabilités familiales et professionnelles. Les femmes ont besoin de l'appui de leur organisation, de leurs collègues et de leur famille quand elles veulent avoir un rôle plus important au sein de la population active, spécialement s'il s'agit d'un poste à responsabilités.

Stratégies pour la promotion des femmes

Une étude internationale sur la mobilité ascendante et la promotion des femmes dans la gestion et la direction du secteur public a été réalisée dans 19 pays entre 1984 et 1987, sous les auspices de l'Association internationale des sciences politiques. Cette étude conclut, entre autres, que de plus grandes possibilités de promotion pour les femmes semblent aller de pair avec le développement économique, certain modèles politiques et un emplacement urbain. Dans le domaine économique, l'instruction et le savoir-faire sont plus importants que la force physique pour les activités productives. Les femmes jouent un rôle administratif plus important dans les zones rurales sont plus traditionnelles et acceptent plus difficilement la supervision d'une femme. Les économies et les gouvernements qui sont la proie du marasme et des réductions d'emplois du secteur privé désavantagent de façon disproportionnée les personnes qui viennent d'entrer dans la population active ou qui essaient d'y entrer. Les offres d'emploi des femmes peuvent également se voir affectées par les partis politiques, les syndicats et les

(suite p. 22)

Les femmes se...

(suite de la p. 17)

Le système de caste domine encore dans le gouvernement

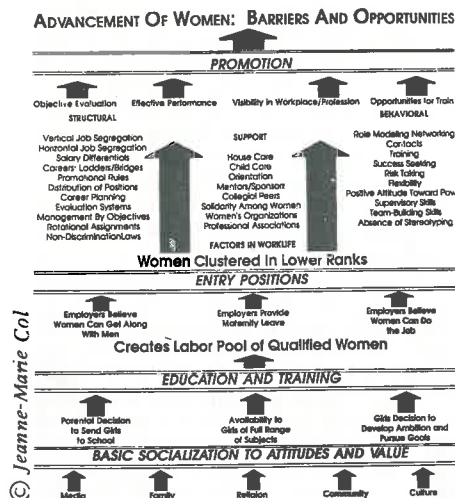
Mais le "système de caste", comme l'appelle le *Wall Street Journal*, s'étend aussi à l'emploi au sein du gouvernement des Etats-Unis où les femmes sont généralement sous-représentées. Elles étaient à peine 5% des membres du Congrès en 1987 — le 4ème plus mauvais résultat de tout le monde développé. (En 1991, ce chiffre n'est encore que de 6%). Et leur proportion parmi les postes ministériels était tout juste de 6%, ce qui les place à la quatorzième place, ex-aequo avec l'Irlande et l'Albanie.

A quoi faut-il attribuer la performance relativement médiocre des femmes américaines en politique? Selon Margaret Shields, Directrice de l'INSTRAW, cela est dû au fait que "le mouvement des femmes n'a pas de racine au niveau de la communauté. Les mouvements politiques du pays fonctionnent comme une élite, tournée vers Washington. Ce qu'ils devraient faire c'est ramener le mouvement au niveau des politiciens locaux qui ont l'ouïe très fine; ils entendent les bulletins de vote tomber dans les urnes."

Pourtant, la situation est peut-être en train d'évoluer. La National Organization for Women (NOW) a proposé récemment la création d'un troisième parti politique, qui servirait, s'il a du succès, à rallier les voix des femmes qui se préoccupent de questions bien précises. S'il en était ainsi, les partis seraient obligés de prêter une plus grande attention aux questions qui préoccupent les femmes, à savoir le problème de l'avortement, le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes, s'ils veulent échapper à la brèche de type sexuel que ces thèmes pourraient provoquer.

Les informations pour cet article ont été fournies par les points focaux de l'INSTRAW au Danemark, en République dominicaine, en Equateur, en Nouvelle Zélande, en Espagne, aux Etats-Unis, au Venezuela et en Yougoslavie et par les Nations Unies. Les rapports présentés aux séminaires de Ljubljana et Kuala Lumpur ont également été utilisés. Nous remercions tout particulièrement Anette Steen Pedersen, consultante pour l'égalité des chances à Radio Danemark.

Voir également le choix de bibliographie sur les femmes et la prise de décision, p. 25. □



gories : de structure, de comportement et d'appui. Des actions et des politiques positives dans ces trois catégories peuvent aboutir à des situations où l'on verra les femmes s'acquitter de leurs fonctions avec efficacité, être notées avec objectivité, avoir la possibilité de suivre des stages de formation et jouer d'une excellente visibilité dans leurs lieux de travail. Dans certains pays, les femmes qui parviennent à des postes de niveaux supérieurs sont bien acceptées, à cause du prestige de leurs positions ou de leurs relations politiques, alors que dans d'autres pays, des comportements négatifs à l'égard des femmes, basés sur des clichés de type se-

Former les femmes...

(suite de la p. 12)

de sensibilité, en matière de relations de genre, des politiques gouvernementales pour la promotion des femmes dans la fonction publique. Dans l'ensemble, la liste de contrôle peut servir à évaluer jusqu'à quel niveau hiérarchique les femmes sont promues et à identifier les facteurs s'opposant ou favorisant leur promotion. Elle couvre quatre secteurs de politiques : accès à l'emploi, accès à l'enseignement général et professionnel, la législation, les dispositions et les règlements concernant l'emploi et le milieu institutionnel.

Le groupe de travail a également dressé une liste des activités qu'il recommande à ses instituts membres, d'inclure dans leurs programmes pour la promotion des femmes dans la fonction publique. Ces activités concernent la recherche, la formation, le conseil et les aspects administratifs. Adressez-vous à : IASIA, 1 rue Decafoz, Bte 11, B-1050 Bruxelles, Belgique. T. (32) 2-538 9165.

• *International Centre for Entrepreneurship & Career Development (ICECD)* : Les activités de formation à la direction d'une entreprise incluent des programmes de création de revenus, de formation au travail indépendant et de perfectionnement des femmes chefs d'entreprise en Inde. Le perfec-

tionnement de la capacité à diriger est proposé dans les domaines de l'évaluation et de l'amélioration des compétences pour l'emploi, l'accroissement du rendement, la direction d'une équipe de travail et l'amélioration de l'efficacité personnelle. L'ICECD publie également un manuel pour les formateurs et un programme d'études pour les femmes chefs d'entreprise et effectue des recherches. Adressez-vous à : ICECD, 1 Tapovan Society, Nehrunagar Char Rasta, Satellite Rd., Ahmedabad, 380015 Inde. T. (0272) 44 86 03.

• *ICOMP* : propose des ateliers sur des thèmes tels que la gestion des projets de création de revenus s'adressant aux femmes et une bourse de perfectionnement internationale dans le domaine de la démographie. Adressez-vous à : ICOMP, 141 Jalan Dahlia, Taman Uda Jaya, 68000 Ampang, Kuala Lumpur, Malaisie. T. : 45-73234, 45-62358, télécopie (603) 45-60029.

• *Institute of Development Management (IDM)* : Créé par le Botswana, le Lesotho et le Swaziland pour donner des cours sur la participation des femmes à la gestion administrative. Le programme de ces cours inclut les jeux de rôle, la gestion des pressions et les relations de genre dans le travail, par le biais de conférences, de discussions de groupe

et de voyages d'études, qui donnent aux participantes la possibilité de bavarder avec des cadres, aussi bien hommes que femmes, de plusieurs organisations. Nombre maximum de participantes : 25, originaires surtout des pays appartenant à la Conférence de coordination du développement de l'Afrique australe. Adressez-vous à : Rose Choto, IDM, Box 1357, Gaborone, Botswana. T. : 35-237/2/3, télécopie : 37-3144.

• *Institut international de gestion des Pays-Bas (RVB)* : Formation à la conception de programmes pour améliorer la compétence des femmes chefs d'entreprise dans les pays en développement. Les modules de formation, se basent sur des conférences et des discussions, des études de cas, des exercices structurés pour l'apprentissage ainsi que des travaux personnels et de fin d'études. Les sujets traités incluent les théories sur la direction d'une entreprise; la dimension féminine en matière de direction d'une entreprise; les fonctions d'administration, d'organisation, de personnel, de production, de marketing, de finances et les travaux sur le terrain. Possibilités de bourses. Adressez-vous à : RVB, P.O. Box 1203, 6201 BE Maastricht, Pays-Bas. T. : (43) 618318, télécopie : (43) 618330. □

Sciences, éducation et guerre Les femmes essaient leurs ailes :

Les femmes se heurtent dans trois domaines très différents aux mêmes obstacles qu'en ce qui concerne la prise de décision dans les secteurs public et privé et en politique. Les mêmes mots à la mode — "plafond de verre", ghetto rose, brèche entre les sexes, les traces de maman et le réseau des vieux copains — entrent en jeu. Bien que les observations suivantes concernent les Etats-Unis, il est très probable qu'elles s'appliquent également à d'autres pays.

En sciences, les femmes forment près du tiers de l'effectif des scientifiques possédant un diplôme d'enseignement supérieur aux Etats-Unis, mais bien peu d'entre elles appartiennent à l'organisme scientifique le plus prestigieux du pays, l'Académie nationale des Sciences. Elles sont mal représentées parmi les professeurs titulaires et leurs salaires sont nettement inférieurs — d'un tiers environ — parmi les chirurgiens. "Le problème ne se circonscrit pas aux sciences", écrivait le *New York Times* en mai dernier, "mais si les sciences sont une profession où la promotion d'un individu dépend uniquement de la valeur de ses idées, les barrières qu'affrontent les femmes devraient y être moins hautes que dans d'autres professions".

Les femmes interrogées par le journal, citaient "le dynamisme particulier de la sous-culture scientifique" comme la raison principale de la brèche entre les genres dans le domaine scientifique. Elles disaient que les sciences étaient vraiment une île, d'où l'importance encore plus grande de se trouver au centre du "moulin à rumeurs". Or, les femmes sont le plus souvent écartées du "circuit de délibération réunissant tous les gens importants". Combiner sciences et maternité est particulièrement difficile, puisque de nombreux projets de recherche obligent à "veiller toute la nuit". De plus, les hommes croient généralement que les femmes sont, par nature, moins bonnes qu'eux en mathématiques et en raisonnement abstrait et "ils se sentent plus rassurés s'ils travaillent avec des hommes".

La situation est presque identique dans l'enseignement : il y a "énormément de femmes parmi les enseignants" mais peu d'entre elles parviennent aux postes administratifs de l'échelon

le plus élevé. "Les femmes forment environ 5% de l'effectif des directeurs d'écoles dans le pays" et elles occupent un peu moins de 350 postes de recteurs d'université sur les 3.000 environ du pays, selon le *New York Times*. "On n'a pas donné aux femmes qui ont été professeurs la possibilité d'occuper des postes administratifs parce que, le plus souvent, on ne s'imagine pas qu'elles pourraient être des directrices ou des administratrices."

Pourtant, comme le fait remarquer le *Times*, on a organisé des séminaires et élaboré des programmes de formation professionnelle afin de préparer les femmes à ces postes. Et, comme la moitié des directeurs d'établissements scolaires prévoient de prendre leur retraite d'ici l'an 2000, de nouvelles possibilités d'emplois vont être offertes aux femmes et aux minorités.

Les femmes administratrices considèrent qu'elles ont un avantage sur les hommes : des styles de direction plus coopératifs qui fonctionnent davantage comme une "structure circulaire... que comme une pyramide", a dit l'une des femmes citées par le journal. Sa remarque a été reprise par de nombreuses études portant sur les organisations, qui suggèrent que "les femmes ont davantage de souplesse et d'intuition, elles sont plus douées pour l'empathie, elles savent créer un climat de travail plus productif", selon un article récent du *Scandinavian Journal of Management*.

Mais l'empathie est l'antithèse d'une carrière : l'armée, où la question de la participation des femmes provoque des discussions passionnées. La performance des femmes dans l'armée des Etats-Unis au cours de la Guerre du Golfe a été hautement louée et, dans certaines sphères, elle pourrait justifier l'élimination de la "double norme" qui limite le service actif des femmes aux tâches auxiliaires, telles que charger les engins, conduire les tanks et même piloter les avions. De nombreuses féministes, partisans fervents du mouvement pacifiste qui, dans de nombreux pays, est allé de pair avec l'émergence du mouvement des femmes, s'opposent radicalement à ce que les femmes jouent le moindre rôle dans physique ou émotionnel d'assurer des fonctions au combat, elles s'y opposent pour des raisons morales. □

Photo ONU E. Debabe.



*Dr. Nafis
Sadik,
Directrice
Exécutive des
Fonds des
Nations Unies
pour les
activités en
matière de
population
FNUAP.*

Les femmes et l'administration





← Une architecte à La Paz, Bolivie, travaille pour changer le rôle traditionnel de la femme.

Photo ONU /Jeffrey Foxx.



*Mme Pascaline Mferri
Bongo, Ministre
des Affaires
Etrangères du
Gabon, s'adresse
à la 46ème Assemblée
Générale.*

Photo ONU J. Isaac



*C'est encore très difficile
pour les femmes d'atteindre
les postes de décision-mais
malgré les difficultés les femmes
s'efforcent pour acquérir
les postes de direction à
l'administration.*

*Les artistes du
Centre des Films
Educatifs préparent
les dessins pour les
programmes
de formation.*

Photo ONU YN/pf

L'administration...

(suite de la p. 15)

Un autre domaine où le secteur public a tout à gagner de la présence des femmes est celui de la productivité. "Le désir ardent qu'ont les femmes d'intervenir dans les activités socio-économiques les rend moins bureaucrates," fait-il observer. "Elles veulent prouver qu'elles sont productives et efficaces."

Les gouvernements nationaux acceptent de plus en plus ces faits. C'est pour cette raison que les programmes de formation s'efforcent de réduire la discrimination dans la fonction publique, d'encourager le recrutement des femmes et de sensibiliser les travailleurs à la présence des femmes dans la fonction publique, prennent une importance croissante dans le monde entier et que les instituts de formation aux techniques de gestion sont renforcés, dans les pays en développement principalement. Ce numéro décrit quelques-uns de ces exemples dans un autre article.

Un atelier sous-régional trace des stratégies

La sensibilisation, les services d'orientation, le renforcement des programmes d'aide sociale et la documentation en cas de discrimination, telles étaient quelques-unes des stratégies proposées au récent atelier sur l'amélioration des politiques et des programmes de formation de l'administration publique. Plus de 40 fonctionnaires haut et cadres supérieurs des secteurs public et privé de Malaisie, des Philippines et de Thaïlande ont assisté à l'atelier régional des Nations Unies sur *L'élaboration de politiques pour une participation accrue des femmes à l'administration publique*, qui s'est tenu à Kuala Lumpur (Malaisie) du 9 au 13 juillet 1990. Il était organisé par la Division de l'administration du développement du Département de la coopération technique pour le développement qui a pour mission d'aider les gouvernements des pays en développement à former les cadres supérieurs de la fonction publique.

Les objectifs de cet atelier étaient : a) de comparer, analyser et modifier des stratégies nationales afin d'harmoniser les politiques, règlements et dispositions des systèmes de gestion du personnel de la fonction publique en vue d'une meilleure utilisation de toutes les ressources humaines, les femmes notamment, et b) de mettre au point des modalités de formation et de créer une équipe pour cette étude.

L'atelier a consisté, pour l'essentiel, à écouter les rapports nationaux, y compris les informations portant sur les systèmes de carrière administrative existants, la condition des femmes dans ces pays et, au sein de la fonction publique, les questions de gestion du personnel, la répartition des femmes dans les différents postes des divers services, le degré de ségrégation des femmes à certains échelons ou dans certains organismes, les centres au congé parental, les soins aux enfants, l'égalité des salaires et les programmes spécifiques pour la promotion des femmes. De brèves études sur les progrès des femmes, des études de cas portant sur les femmes cadres supérieurs, des circonstances particulières concernant la promotion des femmes et l'environnement socio-culturel de la condition des femmes ont égale-

ment été présentés. Des équipes nationales ont réalisé les évaluations dans chaque pays et elles ont fait les recommandations en vue d'actions futures. En voici quelques exemples :

- Intensifier les activités de sensibilisation de décideurs sélectionnés, hommes et femmes cadres moyens, appartenant à différents secteurs, tels qu'établissements d'enseignement, organisations non gouvernementales et commissions nationales de la fonction publique et inclure un thème traitant de la participation des femmes au développement dans les programmes de formation à la direction s'adressant aux deux sexes.

- Mettre au point des programmes de formation orientés spécialement vers les femmes sur le point d'être promues à un poste de direction dans le secteur public.

- Créer un groupe de femmes pour travailler en réseau dans le secteur public, qui servirait également de consultant.

- Accumuler des preuves dans les cas de discrimination à l'égard de femmes et d'autres groupes défavorisés par le biais de commissions et d'institutions d'enseignement de la fonction publique.

- Créer des services d'orientation au sein des organisations pertinentes et/ou en coordination avec d'autres.

- Renforcer les programmes d'aide sociale, tels que crèches, coopératives et soins médicaux.

- Augmenter la diffusion d'informations à travers les médias afin d'encourager la communication et la formation.

- Approfondir les recherches sur les statistiques et les indicateurs relatifs aux relations de genre.

- Participer à la rédaction et au vote de lois en faveur des femmes et encourager l'emploi des femmes aux postes de décision dans les organismes de sécurité sociale et d'assurances de l'Etat.

- Permettre aux femmes de participer davantage à des voyages d'études et à des conférences internationales.

Dans ces trois pays, la divergence entre la question de la spécialisation des femmes et la prise en considération de cette problématique dans les organisations et les programmes existants a été soulignée. Il faut trouver un équilibre entre la création d'un "organisme responsable" et la répartition de la responsabilité entre tous les organismes. Bien qu'un point focal soit une nécessité, il ne peut pas assumer toutes les responsabilités en ce qui concerne les questions des femmes, et principalement parce que les points focaux n'ont généralement que de maigres fonds et un personnel insuffisant. Par ailleurs, les organisations et programmes existants ont de multiples priorités, et les questions des femmes pourraient bien se trouver au dernier rang de celles-ci. C'est pourquoi un point focal ou un service influent peut se charger d'établir un calendrier pour la formulation des politiques, si cela s'avère nécessaire, partout où les organisations et les programmes existants peuvent se charger de la mise en oeuvre des projets et programmes s'occupant des relations de genre. Le point focal doit également assurer le suivi de la mise en oeuvre et en faire l'évaluation. (Voir l'article à ce sujet, p. 2). □

Les femmes dans...

(suite de la p. 18)

institutions religieuses. La politique qui affecte le plus profondément l'emploi des femmes est celle qui concerne le congé parental et les soins aux personnes à charge.

Lorsque les gouvernements élaborent des stratégies pour faire entrer davantage de femmes aux postes d'échelons supérieurs, ils prêtent généralement attention à deux sortes de questions : celles concernant la filière professionnelle et celles concernant la promotion elle-même. Les femmes ne seront pas candidates à une promotion si elles ne sont pas en possession du savoir-faire requis ni de l'ambition qui les mettent sur les rangs pour obtenir une promotion. Si l'on a encouragé les femmes à perfectionner leur savoir-faire et à accroître leur ambition, on peut alors les inciter à accéder à un

échelon supérieur dans leurs organisations. Au niveau des institutions, les stratégies concernant les changements de comportement, les changements structurels et les politiques de soutien sont souvent mises en marche et surveillées par un mécanisme national pour la promotion de la femme.

Les questions concernant la filière impliquent que l'on tienne compte des institutions sociales, économiques et politiques qui façonnent les comportements et déterminent les rôles de genre adéquats ainsi que les possibilités offertes aux femmes. Les politiques du gouvernement doivent s'attaquer aux obstacles financiers et sociaux freinant l'identification et la préparation des femmes qui contribueront au développement national. En ce qui concerne plus spécialement l'accès à l'éducation,

les gouvernements doivent étudier le coût, la disponibilité et les structures de motivation dans les filières de leurs fonctions publiques.

Quand un grand nombre de femmes s'entassent dans les échelons les plus bas des administrations, les politiques gouvernementales doivent s'attaquer à la question des obstacles et des perspectives favorables en matière de mobilité ascendante. Les principaux domaines pour l'élaboration des politiques sont les règlements de la fonction publique concernant les enfants, les postes, les indemnités et la formation, le système de notation, la planification et l'évolution des carrières et la formation destinée à faire connaître les difficultés que l'on rencontre lorsque des groupes auparavant exclus s'intègrent aux échelons supérieurs de décision. □

*"Pourquoi une organisation telle que les NU,
qui fixe les normes suit-elle,
au lieu d'innover pour une question aussi importante
que celle de l'égalité?"*

Aux Nations Unies, les femmes se battent pour accéder aux décisions

Le Secrétariat de l'ONU a reçu des Stratégies prospectives d'action de Nairobi, le mandat de servir d'exemple en matière d'amélioration de la condition des femmes, et notamment, en s'assurant que les femmes sont représentées dans des proportions correctes aux postes de décision des échelons supérieurs. Les résolutions de l'Assemblée générale avaient décidé que cette participation pour les postes soumis au critère de distribution géographique, devait être de 30% en 1990; en 1995, le taux de femmes devra être de 35% et de 25% pour les niveaux les plus élevés.

Au 30 juin, des progrès avaient été faits, mais la situation était considérée comme "encore loin d'être encourageante": les femmes occupaient 29,2% des postes, mais essentiellement aux échelons de direction les plus bas. Elles étaient en majorité écrasante dans les "professions où la progression est lente", telles que les postes de secrétariat, d'administration générale, des services, de l'édition, de bibliothèque et du service linguistique ou assimilés; 8,6% à peine des postes d'administrateur général dans des organes directeurs et de décision (classe D-1 et au-dessus) étaient occupés par des femmes.

Par ailleurs, en terme de régions d'origine, le pourcentage global des femmes en provenance d'Afrique, du Moyen-Orient et d'Europe orientale était particulièrement faible.

Sur les 166 représentants permanents auprès des Nations Unies, 163 sont des hommes, de même que 43 membres du personnel supérieur du Secrétariat sur 45, soulignait Peter Wilenski, représentant permanent de l'Australie, dans son intervention de novembre dernier devant l'Assemblée générale. "Pourquoi", a-t-il demandé, "une organisation qui fixe les normes telle que les Nations Unies suit-elle au lieu de devancer le monde pour une question aussi importante que celle de l'égalité?" M. Wilenski a posé également sa question devant la Cinquième commission (affaires administratives et budgétaires) au nom du Canada et de la Nouvelle Zélande.

Ces défis sont difficiles à relever pour n'importe quelle bureaucratie,

mais spécialement dans le cas d'organisations internationales comme les Nations Unies, où, dans les programmes de recrutement, en plus du mérite et des qualifications, il faut tenir compte d'autres facteurs, tels qu'une distribution géographique équitable, et donner la priorité aux candidatures internes. Des mesures d'actions palliatives ont été prises dans le domaine des nominations, des promotions et des recrutements afin d'accélérer l'embauche de femmes au niveau supérieur. Ces mesures stipulent que dans les fonctions où les objectifs de 1995 ne sont pas encore atteints, les postes vacants devront être attribués à des femmes, pourvu qu'il y ait une ou plusieurs candidates dûment qualifiées.

Plusieurs organismes de l'ONU prennent une part active à ce processus, et notamment, la Commission de la condition de la femme, le Comité directeur pour l'amélioration de la condition de la femme du Secrétariat de l'ONU et le groupe de fonctionnaires pour l'égalité des droits de la femme.

Une organisation des Nations Unies, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a fait des efforts remarquables pour intégrer les femmes. Son Programme de formation aux techniques de gestion a pour mission d'aider les pays en développement à obtenir des améliorations durables en matière d'administration publique et de contribuer au perfectionnement des ressources humaines et des questions administratives à long terme des programmes du PNUD. Le Programme de formation aux techniques de gestion a financé récemment une évaluation des relations de genre au PNUD, laquelle souligne que dans les pays en développement bien peu de choses sont faites dans le secteur public en matière d'analyse des relations de genre et de mise en oeuvre de politiques tenant compte de cette dimension. Le rapport d'évaluation suggère plusieurs raisons pour la sous-représentation choquante des femmes parmi les responsables et les membres des missions: le fait que les femmes soient peu nombreuses dans les fichiers de consultants disponibles; l'incapacité des responsables du Programme à re-

cruter des femmes en tant que consultantes et la résistance des gouvernements à sélectionner des femmes sur les listes de consultants qui leur sont soumises par le Programme. En résumé, les femmes rencontrent aux Nations Unies les mêmes obstacles que leurs collègues doivent affronter de la part de la direction des secteurs public et privé.

Le rapport fait quelques recommandations afin d'améliorer la participation des femmes dans le programme, et demande notamment, d'augmenter le nombre de consultantes dans les missions, de désigner au moins une femme dans chacune des missions et de faire la différence entre la participation des femmes au développement et la participation des femmes à la gestion des documents et des activités du Programme.

Le PNUD lui-même a identifié la participation des femmes au développement comme l'un de ses six domaines prioritaires en ce qui concerne l'établissement et le renforcement des capacités nationales dans le cadre de son programme de formation des ressources humaines. Sa Division des femmes et du développement prépare actuellement un programme de formation destiné à sensibiliser les stagiaires aux relations de genre et ciblé principalement sur les économistes et les fonctionnaires chargés de la planification des bureaux extérieurs. D'autres initiatives sont également en cours afin d'intégrer la question de la participation des femmes au développement aux politiques, procédures et programmes du PNUD.

Quel est le rôle de la formation?

L'Organisation se préoccupe depuis longtemps d'aborder les problèmes de son personnel féminin. Une enquête de 1986 sur la formation concernant les questions des femmes dans le système des Nations Unies, avait conclu que non seulement les personnes interrogées ne comprenaient pas bien ce que voulait dire "formation à l'intention des femmes" mais qu'aucun de ces organismes ne considérerait souhaitable de donner des cours de formation ne

s'adressant qu'aux femmes. Alors que de nombreux organismes se consacraient à la formation des femmes des pays en développement, dans de rares cas seulement, la formation était conçue spécialement pour les membres de leur personnel, quel que soit leur sexe.

L'enquête a débouché sur un atelier pour le personnel de haut niveau intitulé "Les hommes et les femmes aux postes de direction". Les participants avaient trouvé qu'il leur était difficile de se mettre d'accord sur la nature et l'étendue exacte des questions concernant la condition féminine. Bien que les groupes aient élaboré des programmes d'action spécifiques, il y avait un certain flottement quant à leur contribution si tant est qu'ils puissent apporter quelque chose. Ceci a été attribué au fait que les déclarations de l'organisme officiel ne s'étaient pas encore traduites en politiques organisationnelles précises, avec des programmes de travail, des objectifs et des responsabilités bien définis.

Les conclusions tirées de l'enquête et des ateliers peuvent s'appliquer aux organismes du secteur public et à ceux du secteur privé qui prévoient de réaliser un programme de formation concernant les femmes et la gestion administrative quelle qu'en soit la forme. Voici quelques-unes de ces conclusions :

- Les facteurs clés pour améliorer la condition des femmes dans une organisation sont la volonté manifeste au niveau hiérarchique le plus élevé d'établir des politiques précises et un système de responsabilités bien défini. *La formation ne peut pas remplacer ces facteurs.*

- La formation peut contribuer à l'amélioration des conditions de travail des femmes dans une organisation par la prise de conscience des comportements inappropriés et le perfectionnement du savoir-faire nécessaire pour exercer la supervision et la direction afin de s'assurer que le personnel est compris correctement et traité avec équité.

- La formation de prise de conscience et de perfectionnement peut avoir lieu soit dans des ateliers séparés soit incorporée aux actions de formation existantes, telles que les programmes de formation à la supervision et à la direction.

- Des programmes de formation séparés doivent être organisés sur une échelle suffisamment vaste si l'on veut qu'ils aient un impact suffisant, pouvant représenter un coût élevé. Il est également difficile d'en rendre l'assistance obligatoire.

- L'intégration d'un module sur la condition des femmes aux programmes de formation à la supervision et à la direction oblige à traiter le thème dans un temps moindre et à se concentrer sur des aspects spécifiques limités, mais elle permet de considérer le sujet dans un contexte organisationnel global. □

Les Nations Unies passent aux actes

L'égalité des droits entre les hommes et les femmes est inscrite dans le Préambule de la Charte des Nations — premier document au monde où l'égalité entre les sexes est considérée comme l'un des droits fondamentaux de la personne.

Voici une liste des actions entreprises par les Nations Unies pour s'assurer du respect de ce droit :

1946 : Création de la Commission de la condition de la femme avec mission d'élaborer des recommandations et des rapports sur la promotion des droits de la femme.

1951 : L'Organisation internationale du Travail (OIT) adopte la Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, que renforce le Pacte International sur les droits civiques et politiques.

1957 : Année internationale de la femme; tenue de la toute première Conférence mondiale de la femme qui débouche sur un Plan d'action mondial (dans le domaine de la participation politique, l'éducation et la formation, l'emploi, la santé et la nutrition, la famille, la population, le logement, la recherche et les médias).

1976-1985 : La Décennie des Nations Unies pour la femme débouche sur la création de l'INSTRAW et du Fonds des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et sur l'adoption de lois concernant l'égalité des salaires dans un nombre croissant de pays.

1979 : Vote par l'Assemblée générale de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, considérée parfois comme la Déclaration des droits de la femme, et création du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes pour veiller à son application.

1980 : Tenue de la deuxième Conférence mondiale à Copenhague.

1981 : L'OIT adopte la Convention concernant l'égalité des chances et l'égalité de traitement pour la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine.

1985 : La troisième Conférence mondiale a lieu à Nairobi. Elle adopte les Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme jusqu'en l'an 2000.

1990 : Plus de 90% des Etats Membres ont créé désormais des organismes officiels pour favoriser la promotion de la femme.

En 1991, 107 pays avaient ratifié la Convention en faveur des femmes. Cependant, 23 d'entre eux ont, en même temps, fait enregistrer plus de 88 réserves de fond qui limitent leur obligation à ne l'appliquer que selon leurs propres termes. Ceci en fait "l'instrument international pour les droits de l'individu avec le plus grand nombre de réserves et de fractionnements", selon une déclaration faite en 1991 devant la Commission des droits de l'individu. Comme le dit l'auteur, "l'existence de réserves à certains articles révèle bien l'incapacité des groupes d'Etats à respecter l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes".

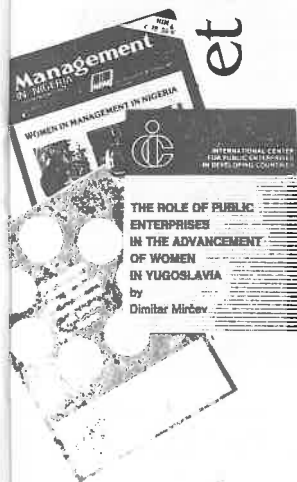
Les articles les plus controversés demandent que trois actions qui semblent poser des problèmes à certains pays soient prises. Le premier exige la modification des instruments juridiques en vigueur qui ont un effet discriminatoire. Le deuxième oblige les Etats à éliminer la discrimination envers les femmes dans la vie publique et politique du pays. Selon le troisième article, objet de discussions, les Etats doivent accorder aux femmes les mêmes possibilités d'effectuer des transactions légales, d'être traitées équitablement devant les tribunaux et les différentes cours et le droit d'intenter des sanctions légales.

La question qui se pose est de savoir si ces réserves ou bien d'autres similaires sont réellement compatibles avec l'objet et le but de la Convention. Seule la Cour internationale de Justice est habilitée à répondre à cette question et elle ne peut le faire qu'à la requête du Conseil économique et social. Or, cette requête n'a pas encore été présentée. □

Choix de publications sur les femmes et la prise de décision

- Adler, Nancy J. et Dafna N. Israeli. *Women in Management Worldwide*. Armonk, New York, M.E. Sharpe, Inc., 1988.
- Ahooja-Patel, Krishna, éd. *Women at Work: Strategies beyond the Century (2:1985)*, Genève, Organisation internationale du Travail.
- Antal, Berthoin Ariane et Camille Krebsbach-Gnath. "Women in Management: Still Plenty of Unused Resources in the Federal Republic of Germany" in *International Studies of Management and Organization*, XVI : 3-5 (Automne-Hiver 1986-1987), p. 133-151.
- Billing, Yvonne Due et Mats Alvesson. "Four Ways of Looking at Women and Leadership", in *Scandinavian Journal of Management*, 5:1 (1989), p. 63-80.
- Burrow, Martha G. *Developing Women Managers: What needs to be done*. AMACOM, 1978.
- Centre international pour la documentation parlementaire, (CIDP). Genève, 1987. Participation des femmes à la vie politique et au processus de prise de décision: étude mondiale sur la situation à la date du 1er avril 1988. CIDP, Série Rapports et documents, No 15, Genève, 1988.
- , Symposium interparlementaire sur la participation des femmes au processus de prise de décision dans la vie politique et parlementaire: Rapports et conclusions. Série Rapports et documents, No 16, Genève 1989.
- Cinquième congrès mondial sur la gestion administrative et le développement. 23-25 novembre 1988. Exposés des intervenants. Organisé sous les auspices du Développement des Cadres et IMC Multinational. Presses de l'Université MCB, Bradford, Angleterre, 1988.
- Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes (ECLAC), Comité de développement et de coopération des Caraïbes *Women Workers in the Caribbean: A Selection of ECLAC Research*. Port-of-Spain, ECLAC, Comité de développement et de coopération pour les Caraïbes, 1991.
- , *Mujer y Política: América Latina y el Caribe*. Série Mujer y Desarrollo, Division du développement social, Service Femme et développement, Santiago du Chili, 1989, LC/L. 515, monographie.
- Devanna, M.A. "Women in Management: Progress and Promise, in *Human Resource Management* (1987) No 4.
- Gelb, Joyce. *Feminism and Politics: A Comparative Perspective*. Berkeley, Presses de l'Université de Californie, 1989.
- Gordon, Francine E. et Myra H. Strober. *Bringing Women into Management*. New York, McGraw-Hill, 1975.
- Grant, J. "Women as Managers: What They Can Offer to Organizations in *Organizational Dynamics*, Hiver 1988, p. 56-63.
- Gutek, B.A. et L. Larwood, éd. *Women's Career Development*. Beverly Hills, Publications Sage, 1987.
- Hart, Lois B. et David J. Dolbe. *Sexes at Work*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1983.
- Isis International. *Women, Struggles and Strategies: Third World Perspectives*. Rome, 1986.
- Kanter, Rosabeth Moss. *Men and women of the Corporation*. New York, Basic Books, 1977.
- Larwood et Wood. *Women in Management*. Lexington Books, 1986.
- Lynn, Naomi B. éd. "United Nations Decade for Women World Conference", in *Women & Politics*, 4:1 (printemps 1984), New York, Edition Haworth.
- Marshall, J. *Women Managers-Travelers in a Male World*. Chichester, Wiley, 1986.
- Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. *La Carrera profesional de las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la empresa: resultados de la encuesta*. Octobre 1990.

- , Dossier Mujer y Política, No 2, Centre de documentation.
- , *Oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas*. N.d.
- Mircev, Dimitar. *The role of Public Enterprises in the Advancement of Women in Yugoslavia*. Centre international pour les entreprises publiques dans les pays en développement, Série Monographies No 11, Ljubljana, 1983.
- Nuss, Shirley. "Women in the World of Work: Statistical Analysis and Projections to the Year 2000", in *Women, Work and Development*, vol. 18, 1989. Bureau international du Travail.
- Office des Nations Unies à Vienne, Centre pour les développement social et les affaires humanitaires. *Participation of Women in Decision-Making for Peace: Case Study on Sweden*, New York, 1989. Publication pour la vente No E.89.IV.7.
- , *Women in the Decision-Making: Case Study on Greece*, New York, 1991.
- Organisation internationale du Travail. *Women in the World of Work: Statistical analysis and projections to the Year 2000*. Genève, 1991.
- , Service des politiques de formation. "Management Training in the Informal Sector. Does it Pay ?". Document pour les discussions No 33E de Daniel Bas. Genève, 1989.
- , Service des politiques de formation. "Women Entrepreneurs in Africa". Document pour les discussions No 68 de Marja Kuiper. Genève, 1991.
- Osundahunsi, Dele, éd. "Women in Management in Nigeria", in *Management in Nigeria*, 26:6 (nov.-déc. 1990).
- Randall, Vicky. *Women and Politics: An International Perspective*. Chicago, Editions de l'Université de Chicago, 1987.
- Ross, Harold. *Management in the Developing countries: A field Survey*. Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, Genève, 1972. Rapport No 72.2.
- Sargent, Alice. *The Androgynous Manager*. New York, AMACOM, 1983.
- Shaul, M.S. "The Status of Women in the Local Governments: An International Assessment, in *Public Administration Review*, 42:6, 1982.
- Siemienska, Renata, éd. "Women in Politics", *International Political Science Review*, 6:3, 1985. Association internationale des sciences politiques, Beverly Hills, Publications Sage.
- Stead, Bette Ann. *Women in Management*. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1978.
- Symons, G.L. "Coping with the Corporate Tribe: How Women in Different Cultures Experience the Managerial Role", in *Journal of Management*, 1986, No 3, p. 379-390.
- Tabak, Fanny. "The Evolution of Women's Presence in the Fields of Science and Technology in Brazil (1970-1990)". Projet de recherche non publié. Pontificia Universidade Catolica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, n.d.
- Thompson, A.M. et M.D. Wood. *Management Strategies for Women, or Now that I'm Boss, How Do I Run This Place?* New York, Simon et Schuster, 1981.
- Union interparlementaire. Distribution des sièges entre les hommes et les femmes dans les parlements nationaux, enquête bilingue dans 144 pays ayant un parlement à la date du 30 juin 1987. Série "Rapports et documents", No 14.
- Wall Street Journal. *The Corporate Women: A Special Report*. 24 mars 1986, section 4. □



Activités de l'INSTRAW



Le personnel de l'INSTRAW informe les ONG

Rendre les femmes visibles ainsi que leurs contributions et les défis qu'elles relèvent et mettre en oeuvre des programmes qui font participer les femmes l'ensemble du processus de développement et de la prise de décision, sont deux des tâches majeures de l'INSTRAW, a déclaré sa Directrice, Margaret Shields, aux représentants d'organisations non gouvernementales au cours d'une récente réunion d'information.

"L'INSTRAW est le moteur pour que les femmes prennent leur destin en main", a dit Mme Shields à cette réunion, qui s'est tenue au siège des Nations Unies, le 7 novembre. "Il peut proposer des faits à ceux qui souhaitent transformer ou améliorer" la condition des femmes.

Les femmes âgées des pays en développement, les immigrantes et les réfugiées, et les femmes du secteur informel, sont trois domaines dans lesquels l'INSTRAW concentre actuellement ses efforts en matière de statistiques. L'Insti-

tut recherche également des méthodes de collecte de données sur la vie domestique des femmes dans les pays où les enquêtes écrites ne sont pas concluantes en raison du faible taux d'alphabétisation, a dit Mme Shields.

La Directrice de l'INSTRAW a annoncé également que l'Institut travaillait à une étude approfondie susceptible de comparer les effets de l'intégration des femmes aux diverses étapes des projets de développement avec les résultats des projets dont elles sont exclues. L'objectif de cette étude est de permettre aux planificateurs du développement de faire la différence entre l'aide efficace et celle qui est funeste.

A cette réunion, l'Administratrice de première classe chargée des Affaires sociales de l'INSTRAW, Borjana Bula-jich, a présenté une vidéo sur le programme de formation multi-média de l'Institut concernant les femmes, l'approvisionnement en eau et l'assainissement. Elle a décrit la situation dans la région du Sahara où les femmes doivent encore passer huit heures par jour à aller chercher de l'eau, qui est d'ailleurs souvent polluée. Cinq millions d'enfants meurent chaque année de maladies diarrhéiques ou assimilées. En outre, dans les programmes d'approvisionnement en eau et d'assainissement, les femmes sont fréquemment considérées comme des ouvrières de la construction non rémunérées et non consultées pour les décisions importantes. Le programme de formation de l'INSTRAW est conçu afin de contribuer à combattre ces problèmes, en enseignant aux spécialistes de l'eau la façon de faire participer les femmes au processus et en donnant des informations techniques aux femmes rurales. Ce programme a été élaboré en collaboration avec le Département de la coopération technique pour le développement des Nations Unies (CTD) et le Centre de l'OIT à Turin. □



Margaret Shields, Directrice de l'INSTRAW, avec les passantes (à gauche) Sharon McHale et (à droite) Ellen Smith, pendant la foire.

SECTEURS SOCIO-ECONOMIQUES *le rôle des femmes*

Femmes et l'environnement

Les réunions de Miami servent à la préparation d'actions en faveur de l'environnement

Près de 800 tonnes d'ordures ont été retirées d'une décharge sauvage à la Barbade par les militantes d'un mouvement écologique. Un an après l'opération de nettoyage, la ravine continue à être libre d'ordures, les groupes communautaires se préoccupent davantage des questions écologiques et le nombre de décharges sauvages a diminué.

Cet exemple couronné de succès de femmes engagées dans la gestion de l'environnement était l'une des 218 histoires racontées par des femmes ori-

ginaires de 70 pays à l'*Assemblée mondiale des femmes et de l'environnement, partenaires à vie*, qui s'est tenue à Miami (Floride) du 4 au 8 novembre. Elle avait, pour objectif, entre autres, de démontrer la compétence des femmes en matière de gestion de l'environnement et leur lien avec des questions écologiques mondiales, telles que l'eau, les déchets, l'énergie, les systèmes, produits et technologies qui n'affectent pas l'environnement. Ces histoires de réussite ont servi de base à l'un des objectifs majeurs de l'Assemblée, à savoir l'élaboration de cinq programmes d'action régionaux afin d'encourager la répétition et la multiplication des initiatives de gestion de l'environnement.



Participant à l'Assemblée
mondiale des femmes,
Miami, Floride 1991.

Une autre histoire de réussite décrite pendant l'Assemblée, concerne un projet réalisé par les membres d'un club d'étudiants en sciences de la Jamaïque. Les étudiants, sous la direction de leur professeur, Veronica Irena Joy Royes, ont observé un tas de compost composé de déchets ménagers, de feuilles et de fumier apportés par leurs parents. Ils ont étendu cette matière organique dans huit caisses et ont découvert qu'ils pouvaient éviter le problème des insectes nuisibles en couvrant les caisses et en retournant souvent cette substance. Ils achetèrent avec les fonds du club du sulfate d'ammonium afin de faciliter le processus de fermentation du compost. A la suite d'une enquête pour déterminer le meilleur marché pour le compost, ils ont trouvé que les ménages étaient vraisemblablement leur groupe cible. Finalement, les étudiants utilisèrent le compost pour la culture des pois.

Un autre projet qui a découlé du processus de fermentation du compost est celui de l'utilisation de pesticides naturels. Ceux-ci furent extraits de plantes communes et ils furent utilisés pour remplacer les pesticides chimiques dans d'autres projets menés à bien par les étudiants.

La gestion des déchets est un problème angoissant en Jamaïque. Des décharges hideuses jonchent les campagnes et polluent l'environnement de l'île. Des animaux nuisibles, tels que mouches, souris, rats, attirés par les ordures, propagent des maladies causées par des micro-organismes. La fabrication de compost représente non seulement une solution pour l'évacuation des déchets mais encore, un moyen

d'améliorer le sol et remplacer les engrais chimiques importés, beaucoup plus coûteux.

De même, en République dominicaine, pays qui accueille l'INSTRAW, un groupe de citoyens a été entraîné pour lutter contre un grand projet d'exploitation minière qui menaçait la faune et la flore de la région et aurait pollué les rivières et les cours d'eau qui approvisionnent en eau la population. Le Comité pour la défense des ressources naturelles a élaboré un programme d'action qui prévoyait de camper sur le site d'extraction proposé, à proximité de La Vega, d'informer les communautés paysannes des effets possibles du projet, de préparer des matériels d'information générale et de divulgation, d'aller voir les autorités locales et d'organiser des manifestations publiques.

Wilfrida Ramona Pérez était responsable de l'organisation et de la coordination des tâches en vue de la formation du Comité. Elle a également pris part à l'affichage et à la diffusion des informations éducatives concernant le projet et elle a aidé à former les comités de soutien. Le mouvement a réussi à retarder le démarrage du projet minier et des initiatives sont en cours afin d'obtenir que la zone soit déclarée parc régional.

L'Assemblée recommande d'accorder davantage d'aide aux initiatives des femmes au niveau des communautés

Les participantes, après avoir écouté ces histoires de réussite et bien d'autres encore, et avoir mis en commun leurs expériences personnelles et institutionnelles, ont fait les recommandations suivantes :

- Il faut accroître considérablement l'aide au développement et appuyer les initiatives des femmes des communautés en faveur de l'environnement et du développement durable.

- Il faut créer des mécanismes afin de prendre en compte l'expérience, les talents et la contribution des femmes dans tous les aspects de la formulation des politiques et de la programmation.

- Il faut faire bénéficier les femmes des fonds et des ressources attribués par les autorités nationales et les organismes de prêt internationaux.

- Il faut demander aux concepteurs de tous les systèmes d'approvisionnement en eau et d'assainissement de consulter les femmes qui en sont les principales utilisatrices dans les foyers.

- Il faut que les femmes revendiquent leurs droits en tant que consommatrices et fassent pression sur les secteurs public et privé afin que ceux-ci mettent au point des technologies adaptées.

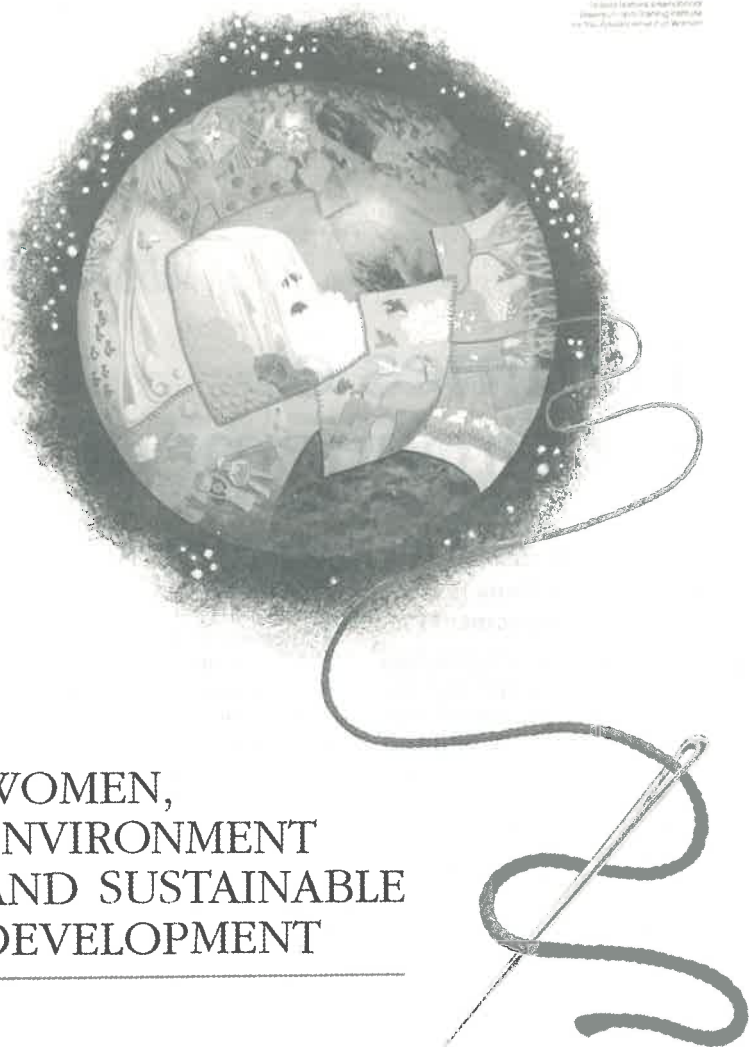
- Il faut mener des recherches afin d'identifier le type d'impact que les projets écologiques et de développement peuvent avoir sur la vie des gens.

- Le gouvernement doit évaluer les politiques énergétiques en fonction des systèmes énergétiques globaux, y compris les microsystèmes gérés par les

femmes dans leur foyer et leur rôle en tant que consommatrices.

- Il faut institutionnaliser le recyclage des déchets ainsi qu'une gestion de ceux-ci qui ne nuise pas à l'environnement, grâce à des politiques nationales et des programmes locaux qui incluent une réglementation stricte de l'évacuation des déchets toxiques. Et

- Il faut accorder la priorité à la diminution de la prépondérance des combustibles fossiles et à la prise en considération de la menace que constituent l'énergie et les déchets nucléaires.



WOMEN, ENVIRONMENT AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Stitching together we mend the future of the planet.

Juntas remendamos el futuro del planeta.

Ensemble, nous rapêçons l'avenir de la planète.

EARTH SUMMIT 1-12 JUNE 1992



L'INSTRAW avait choisi et parafiné les trois intervenantes de la région des Caraïbes. La Sous-Directrice de l'INSTRAW avait servi de conseillère pour évaluer les différents aspects concernant la direction de ces projets, les conditions de succès et les différentes manières dont les institutions peuvent, individuellement ou collectivement, reproduire ceux qui ont réussi et accroître la participation des femmes dans la gestion de l'environnement.

L'INSTRAW a organisé un atelier d'une durée de trois jours. Il y a présenté son nouveau programme de diaporamas sur Les femmes, l'environnement et le développement durable. L'essentiel des discussions a porté sur la nécessité de coordonner les activités des organisations internationales s'occupant des femmes et de l'environnement. Les participantes ont suggéré à l'INSTRAW de mener une enquête sur ce que font ou prévoient de faire dans les années à venir les organismes et les institutions afin de contribuer à la coordination des initiatives. Les conclusions et les recommandations de l'Assemblée ont été soumises ensemble au *Congrès mondial des femmes pour une planète saine*, organisée par l'Organisation des femmes pour l'environnement et le développement et le Conseil des femmes pour la politique étrangère des Etats-Unis, qui s'est tenu à Miami, immédiatement après l'Assemblée mondiale. Les participants ont recommandé de soumettre également les résultats du Congrès à l'attention du Quatrième comité préparatoire de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement durable en mars prochain et au Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), à la Banque Mondiale et à d'autres organismes internationaux de financement.

L'Assemblée avait été convoqué sous les auspices du groupe de femmes consultants de première classe pour le développement durable au PNUE, avec l'aide de WorldWIDE Network, organisation non gouvernementale qui se consacre à la promotion de la femme dans le domaine de la gestion de l'environnement.

Débats sur la pauvreté et l'environnement en République dominicaine

La principale cause de la pauvreté et de la dégradation de l'environnement dans la région des Caraïbes est l'excès de consommation des sociétés prospères du Nord, selon

les participants d'une conférence internationale sur ce thème, qui s'est tenue à Santiago (République dominicaine) du 21 au 25 octobre (Encuentro Internacional sobre Pobreza y Medio Ambiente en el Caribe).

Les participants ont également conclu qu'il fallait changer les modèles de développement afin d'instaurer une répartition plus équitable des ressources et des profits provenant du développement. Un modèle de développement durable devrait prendre en considération tous les secteurs, les riches comme les pauvres, les résidents des zones urbaines comme ceux zones rurales, les hommes comme les femmes.

Tous les pays insulaires des Caraïbes, à l'exception d'Haïti, à cause de sa situation politique, étaient représentés à la conférence, organisée par Enda-Caribe, ONG internationale qui s'occupe des questions d'environnement et de développement, dont le siège est à Dakar (Sénégal) et le bureau régional pour les Caraïbes à Saint-Domingue, avec la collaboration de l'Université catholique (PUCMM) de Saint-Domingue. Des spécialistes en sciences sociales, des écologistes, des enseignants, des travailleurs sociaux et des représentants gouvernementaux et d'ONG y ont assisté. Ils ont décrit les problèmes existants et analysé les causes de la pauvreté et de la dégradation de l'environnement, tant du point de vue théorique que dans le contexte propre à chaque pays.

Les thèmes examinés traitaient également la problématique des femmes, la pauvreté et l'environnement, la lutte des groupes communautaires et des ONG contre la pauvreté rurale et urbaine, les possibilités qu'offrent la Convention de Lomé et les autres accords dans le domaine de l'environnement et du développement.

Un communiqué basé sur les conclusions auxquelles est arrivée la conférence sera soumis aux gouvernements des Caraïbes, ainsi qu'aux ONG et aux organismes de financement qui travaillent dans la région. Les directives élaborées par les participants seront également incluses dans un document qui sera présenté à la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (Sommet mondial) de Rio.

La contribution de l'INSTRAW, exposée par Julia Tavares et Florissa Abreu, a souligné les liens unissant les femmes et le développement. Après la conférence, les organisateurs ont pris des contacts avec l'Institut pour lui demander de collaborer au rapport final en rédigeant le chapitre sur les femmes,

la pauvreté et l'environnement. Ce rapport, qui sera publié conjointement par l'Enda-Caribe et l'INSTRAW, sera l'un des documents mis en circulation au Sommet mondial.

L'INSTRAW participe à des activités sur l'environnement en République dominicaine

Afin d'officialiser la création d'un groupe écologiste à l'Université APEC, l'INSTRAW a organisé un séminaire d'une journée, intitulé *Environnement et développement* le 22 novembre dernier.

Parmi les intervenants de la réunion, qui s'est déroulée sur le campus de l'Université, à Saint-Domingue, se trouvait le président de la Commission nationale dominicaine pour l'environnement, qui a passé en revue les principaux problèmes du pays en matière d'environnement et de développement.

L'INSTRAW a parlé de son programme sur les femmes et l'environnement et il a projeté son nouveau programme audiovisuel sur ce thème (*voir p. 34*). Il a également présenté la déclaration faite par les "Dirigeantes de la nouvelle génération" (50 jeunes femmes du monde entier) à l'Assemblée mondiale des femmes et de l'environnement.

Le séminaire a été clos par le doyen de l'Université qui a fait prêter serment au nouveau groupement. Celui-ci a pour mandat d'appuyer les activités visant à faire prendre conscience aux étudiants de la nécessité de rechercher des solutions aux problèmes écologiques et de les faire participer à ces actions.

L'INSTRAW a également participé à un séminaire d'une journée, le 28 novembre 1991, organisé par le Centro de Planificación y Acción Ecológica (CEPAE), ONG dominicaine qui travaille avec des groupes communautaires. Ce séminaire, intitulé *Politiques de développement, femmes et environnement*, a porté essentiellement sur les principaux problèmes écologiques ruraux et urbains qu'affronte le pays et sur la manière dont le processus de développement de la République dominicaine influe sur ces problèmes. Des femmes, venant des zones urbaines et rurales, ont fait des exposés.

L'INSTRAW y a décrit son programme concernant les femmes et l'environnement et il a fait le bilan de l'Assemblée mondiale de Miami. Il a également renseigné les participants sur la prochaine conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement et sur le rôle que jouent les ONG

dans la préparation de cette conférence. Les participants étaient des représentants d'ONG locales, de groupes écologistes et de groupements communautaires.

Consultation interaméricaine sur les femmes et l'environnement

L'Institut a aussi participé à la Consultation interaméricaine sur les femmes et l'environnement, qui s'est tenue à Washington, du 15 au 18 octobre. L'intervention de l'INSTRAW, portait sur les initiatives entreprises à travers le continent américain par les organisations internationales et sur le rôle des femmes dans le domaine de la préservation de l'environnement. Cette réunion, organisée sous les auspices de la Commission interaméricaine de la femme de l'Organisation des Etats américains (OEA) a examiné la vulnérabilité extrême des femmes face à la dégradation de l'environnement et les résultats obtenus par les projets de développement axés sur la promotion de la femme qui prennent en considération les questions écologiques.

L'exposé de l'INSTRAW étudiait les conséquences sur les femmes de la déforestation, de la désertification, des pesticides, des essais nucléaires et des problèmes urbains, tels que la pollution et l'insuffisance des services d'approvisionnement en eau et d'assainissement. Il a examiné aussi comment les femmes, en leur qualité d'utilisatrices et d'administratrices des ressources naturelles, contribuent aussi bien à la dégradation de l'environnement qu'à sa préservation. Le programme de l'Institut concernant les relations de genre, l'environnement et le développement durable s'occupera de quelques-unes de ces questions sous forme de recherches et de l'élaboration de matériels de formation et d'information.

L'INSTRAW publie deux études sur l'environnement

Remaking the World Together: Women, Environment and Sustainable Development, tel est le titre d'une publication sous presse de l'Institut, qui se base sur une recherche effectuée pour l'INSTRAW par l'Université d'Utrecht et l'Institut d'études sociales des Pays-Bas. Ce tra-

(suite p. 34)

SECTEURS
SOCIO-ECONOMIQUES
le rôle des
femmes

Femmes, l'agriculture et le crédit

Une réunion au Costa Rica s'intéresse au progrès des femmes rurales

La situation des femmes rurales et le vaste éventail des options et politiques existantes pour améliorer cette situation, en tenant compte des relations de genre, ont fait l'objet d'une analyse au Séminaire régional sur le progrès économique des femmes rurales d'Amérique latine et des Caraïbes, qui s'est tenu à San José (Costa Rica), du 17 au 21 juin.

Les participants ont étudié tout particulièrement le rôle économique et les besoins femmes rurales au sein des projets de développement rural de la région et la manière dont les micro-entreprises peuvent contribuer à les intégrer à ces projets. Ils ont également analysé l'accès des femmes aux services de vulgarisation et de formation axés sur la production, ainsi que l'accès des femmes au crédit, à l'organisation et à la gestion des finances, aux systèmes et aux procédures de financement.

Le séminaire a comporté aussi la démonstration d'un logiciel servant pour assurer le suivi, sous l'angle des

relations de genre, des ménages bénéficiaires des projets en cours du Fonds international pour le développement agricole (FIDA). Ce logiciel peut servir à la collecte et au traitement des données permettant d'assurer le suivi et l'évaluation des projets, à la lumière des relations de genre.

Tous les pays de la région étaient représentés, de même que des organisations des Nations Unies et plusieurs ONG qui emploient des femmes chercheurs et consultants de haut niveau. Florissa Abreu, fonctionnaire de l'INSTRAW chargée des femmes rurales et du crédit, y a représenté l'Institut.

Une autre réunion sur le même thème, la Consultation internationale sur le progrès économique des femmes rurales, qui s'est tenue à Fiuggi (Italie) du 28 au 30 octobre, était organisée par le FIDA, avec la collaboration de l'Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA). L'INSTRAW y a fait un exposé sur les mécanismes de crédit parallèle pour les femmes rurales en République dominicaine, qui traçait le panorama général du système bancaire à l'intention des

(suite p. 34)



Des jeunes femmes récoltent les carottes dans l'haut plateau de Bolivie.

Photo ONU/J. Foxx

Femmes et l'eau



Des participants au Séminaire Interrégional sur Femme, Approvisionnement en Eau et Assainissement qui eut lieu à Gambie.

Mise à jour du programme de formation de l'INSTRAW sur l'approvisionnement en eau

L'INSTRAW a révisé et développé son programme de formation multi-média sur *Les femmes, l'approvisionnement en eau et l'assainissement*, avec la collaboration du Département de la coopération technique pour le développement (CTD) et le Centre de l'Organisation internationale du Travail (OIT) à Turin. Ce programme a été mis à jour en juin dernier par le Centre international de recherche de La Haye (Pays-Bas), grâce à un financement du CTD.

Ce programme de formation vise trois groupes cibles distincts : les hauts fonctionnaires des ministères de l'Éducation, de la Santé, de la Planification et de la Fonction publique; les planificateurs du développement et les personnels des collectivités locales chargés de l'approvisionnement en eau et des techniques d'assainissement, ainsi que les représentants d'organisations non gouvernementales et d'organisations de

femmes s'occupant de projets et de programmes d'approvisionnement en eau et d'assainissement.

Le programme, de formation consiste en cinq modules : la Décennie internationale pour l'approvisionnement en eau et l'assainissement; participation des femmes à la planification, aux choix des technologies et à la mise en oeuvre de projets d'approvisionnement en eau et d'assainissement durables; le rôle des femmes en matière d'activités d'éducation et de formation sanitaires dans le cadre de ces projets; participation des femmes à la gestion des ressources hydriques, de l'approvisionnement en eau et de l'évacuation des déchets; évaluation et suivi des programmes et projets d'approvisionnement en eau et d'assainissement et rôle des femmes dans ce domaine.

Deux ensembles de diaporamas et cent transparents accompagnent les modules. Chaque module contient le livre du stagiaire, le guide du formateur, le texte, des lectures complémentaires, la bibliographie, une liste de contrôle des principaux thèmes pour

le travail en groupe et deux formulaires d'évaluation.

Chaque module est totalement autonome, il n'exige aucun apport de l'extérieur, et il est susceptible de s'adapter aux besoins spécifiques d'un pays en particulier.

L'objectif fondamental de ce programme de formation est d'aider à mettre en place une nouvelle approche en matière d'organisation et de gestion de programmes d'approvisionnement en eau et d'assainissement durables, qui tienne compte des nécessités des femmes, les fasse participer à la planification, au fonctionnement, à la maintenance, à l'évaluation et à la réalisation des projets et programmes d'approvisionnement en eau et d'assainissement.

On peut acquérir ce programme au prix de 400 \$ plus frais de port. Adressez-vous à : Franco Campagna, Chef du Service d'appui à la formation, 125 Corso Unita d'Italia, Turin, Italie, T: 69361, télécopie : 638842.

Un séminaire de formation interrégional teste les modules de l'INSTRAW

Le premier séminaire de formation interrégional sur *Les femmes, l'approvisionnement en eau et l'assainissement* s'est tenu à Banjul (Gambie) du 2 au 6 septembre. Il était organisé par le CTD, avec la collaboration de l'INSTRAW et du gouvernement gambien.

Le séminaire avait pour but de tester l'utilité et l'efficacité de la version révisée des modules de formation sur *Les femmes, l'approvisionnement en eau et l'assainissement*, réalisés conjointement par l'INSTRAW, le CTD et le Centre de l'OIT à Turin. Vingt-trois participants, en provenance de Gambie, du Ghana, du Libéria et de Sierra Leone, y ont assisté. La plupart d'entre eux étaient des hauts fonctionnaires des ministères de la Santé, des Ressources naturelles et de l'Environnement, ainsi que des ingénieurs, des hydrologistes, des représentantes d'organisations de

femmes et d'organisations non gouvernementales.

Le séminaire a consisté à présenter les cinq modules, deux ensembles de diaporamas et des transparents qui portaient sur le rôle et la participation des femmes à la planification, aux choix des technologies, à l'éducation sanitaire, à la gestion des ressources hydriques, à l'évacuation des déchets, à la formation et à l'évaluation. Après la présentation des modules, les groupes de travail se sont réunis afin de formuler leurs recommandations.

Le 1er module présente les objectifs et les leçons tirées de la Décennie internationale pour l'approvisionnement en eau et l'assainissement (1981-1990) qui avait pour but de doter le monde entier de services d'eau potable et d'assainissement. Le module ainsi que la Décennie soulignaient les objectifs nationaux, les plans nationaux et les solutions techniques.

Bien que la couverture de ces services ait progressé, particulièrement dans le domaine de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement ruraux et bien que les questions cruciales qui empêchaient les femmes de participer aux activités relatives à l'approvisionnement en eau et l'assainissement aient été prises davantage en considération, de nombreux problèmes provoqués par des installations sanitaires et des systèmes d'adduction d'eau inadéquats persistent dans les pays en développement. Cette situation a de graves conséquences pour la santé et un coût économique et social élevé. Elle entraîne également une perte de temps productif et d'énergie pour les femmes, qui sont accablées par les interminables corvées d'eau.

Ces problèmes complexes et multidimensionnels exigent des approches multi-disciplinaires, tenant compte des liens qui unissent les aspects socio-économiques, techniques, sanitaires, agricoles et écologiques, ainsi que des questions concernant la gestion et la coordination des activités d'approvisionnement en eau et d'assainissement.

La conception de modèles de soutien et de coopération au niveau mondial pour les années 90 inclut le renforcement des structures institutionnelles nationales, un soutien plus important pour l'évaluation des programmes de formation des ressources humaines; un appui plus résolu aux programmes de recherche appliquée aux technologies à bon marché; l'échange d'informations ainsi que des mesures visant à intégrer les programmes d'approvisionnement en eau et d'assainissement aux activités de développement rural qui

prendraient en considération le développement agricole, l'irrigation, l'emploi, la création de revenus et la promotion de la santé.

Le 2ème module porte sur la participation des femmes à la planification, aux choix des technologies et à la mise en oeuvre de projets d'approvisionnement en eau et d'assainissement durables autour de quatre points majeurs : la manière optimale d'aborder, de former et d'appuyer les femmes, et la nature d'une participation efficace des femmes. Quel avantage obtient-on en faisant participer les femmes aux décisions (et pas simplement au travail ou aux bénéfices)? Quelles méthodes utiliser pour préparer les femmes à ces rôles?

Les groupes de travail ont recommandé de former les femmes à la maîtrise des activités élémentaires d'entretien, puisqu'elles sont les principales utilisatrices de ces programmes, et de créer des possibilités d'emploi au niveau des villages et de la prise de décision. Il faut accroître la participation de la communauté et celle des femmes aux décisions financières. Les participants ont considéré également, qu'en ce qui concerne les politiques, les femmes devraient participer à toutes les étapes de la planification, de la gestion et de la direction des projets.

Le 3ème module souligne l'importance du rôle joué par les femmes dans le domaine de l'éducation sanitaire et des actions de formation pour tous les projets d'approvisionnement en eau et d'assainissement. L'un des problèmes principaux dont souffrent les pays en développement est celui des maladies provoquées par l'eau et le manque d'hygiène. La promotion de la santé et l'éducation sanitaire sont l'un des principaux points faibles de ces programmes, en raison de fonds insuffisants, du manque d'installations et d'autres problèmes logistiques. La formation à la mise en oeuvre de ces programmes doit donc être associée aux programmes d'éducation sanitaire et de développement des communautés, par le biais de cours de vulgarisation, de programmes de coopération et l'éducation des adultes.

Les matériels de formation devront être choisis soigneusement, ils devront être pertinents, intéressants et compréhensibles. Ils devront aussi s'adapter à la culture des participants, être bien écrits et avoir un coût de reproduction modique.

Le 4ème module étudie la participation des femmes à la gestion des ressources hydriques, de l'approvisionnement en eau et de l'évacuation des dé-

chets. L'approche intégrée à la planification et à l'exploitation des ressources hydriques, qui tient compte de la gestion de la demande, de l'évacuation des déchets, de la protection de l'environnement et de la promotion de la femme, a été examinée. L'utilisation du savoir-faire des femmes dans le domaine de l'environnement et leur participation à l'exécution des travaux peuvent être également d'une grande utilité pour les ressources hydriques et la protection de l'environnement.

Des approches raisonnables et locales pour le financement ont aussi été présentées. Du fait de l'accroissement du nombre de travaux terminés — points d'eau (colonnes d'alimentation) ou systèmes d'adduction d'eau — les coûts de fonctionnement commencent à devenir un problème sérieux et le perfectionnement et l'apprentissage de notions, même sommaires, de gestion des budgets et des ressources financières deviennent fondamentaux. Les participants ont débattu quelque-unes des questions clés dans le domaine de l'approvisionnement en eau et de la gestion de la demande, et notamment, les nouvelles approches étudiées actuellement ou en cours d'adoption dans leurs pays respectifs, les outils économiques utilisés pour gérer la demande d'eau et les méthodes susceptibles d'intégrer les femmes à la planification de la mise en exploitation des ressources hydriques, et ils ont insisté particulièrement sur le contrôle financier et administratif.

Le 5ème module étudie plusieurs sortes d'évaluation et de suivi qui sont utilisées dans les projets et programmes d'approvisionnement en eau et d'assainissement. Les principes d'analyse économique (et notamment l'analyse coût-avantage), des projets et des programmes sont au nombre des composants principaux des méthodes d'évaluation pour la participation des femmes au développement. De nouvelles tendances en matière de durabilité et de reproductibilité des projets ont été examinées. La planification des ressources humaines et des besoins financiers doit être entreprise au moment de la conception du projet. Le groupe de travail a recommandé que l'évaluation fasse partie de la conception et qu'elle soit exécutée jusqu'à la phase finale. L'évaluation devra être effectuée périodiquement au lieu de la réaliser à mi-parcours ou à la fin du projet.

Pour recevoir le rapport sur le séminaire, adressez-vous à : Service des ressources hydriques, Division des ressources naturelles et énergétiques, TCD, 1 United Nations Plaza, New York, N.Y. 10017.

Le Forum mondial demande à l'INSTRAW de diriger un groupe sur les relations de genre

Le Forum mondial du Conseil de coopération pour l'approvisionnement en eau et l'assainissement, qui s'est tenu à Oslo du 18 au 20 septembre dernier, a choisi l'INSTRAW et le PROWESS (Projet interrégional du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) pour la promotion de la femme et les services d'approvisionnement en eau et d'assainissement de l'environnement) comme les organismes chefs de file du nouveau groupe de travail sur les relations de genre du Conseil.

Le Forum a recommandé de créer de nouveaux groupes de travail afin d'accroître l'efficacité des travaux du Conseil. Ces nouveaux groupes sont les suivants : coopération au niveau national; information, éducation et communications; gestion de l'information; recherche appliquée; relations de genre; fonctionnement et maintenance; et, urbanisation.

Le Conseil, qui joue le rôle de forum officieux pour l'échange d'idées et d'expériences entre spécialistes du secteur de pays en développement et développés, a les objectifs suivants :

- servir de point de réunion pour les professionnels du secteur afin de leur permettre d'identifier et d'étudier les principales questions du secteur puis d'essayer de parvenir à un consensus à leur sujet;
- attirer l'attention de ses membres sur les possibilités les plus rentables d'utilisation des ressources;
- faire mieux comprendre la nécessité d'intensifier les efforts en vue d'obtenir une couverture acceptable et une utilisation rentable au cours des années 90;
- encourager l'accroissement de la collaboration au niveau national; et,
- stimuler l'adoption de politiques, de stratégies et de programmes plus cohérents.

Les séances des groupes de travail consistent en six blocs thématiques : la coopération mondiale; la coopération nationale; la recherche appliquée, l'information, l'éducation et les communications; les ressources hydriques; les ressources humaines; et l'urbanisation.

Plus de 150 participants provenant d'organisations et institutions des Nations Unies, d'organismes bilatéraux, d'organisations non gouvernementales, de groupes du secteur privé ainsi que des représentants de pays en développement ont assisté au Forum. □

SECTEURS
SOCIO-ECONOMIQUES
le rôle des
femmes

Femmes et les statistiques

Le projet sur le secteur informel africain se termine

L'absence d'une institution servant de médiateur au secteur informel est l'un des facteurs clés qui explique les problèmes qu'affronte ce secteur, selon les participants des ateliers de statistiques de l'INSTRAW sur l'amélioration du rôle des femmes en matière de production et de gestion du secteur informel qui se sont tenus récemment en Afrique (voir *INSTRAW Nouvelles* No 16).

Ces ateliers, qui constituent l'étape finale de la très longue participation de l'INSTRAW au programme financé par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), ont recommandé de créer une instance avec mission de s'occuper de tout ce qui concerne le secteur informel, de stimuler la créativité et les innovations dans le secteur et de favoriser sa croissance et son développement.

Les participants, en provenance de Gambie, de Zambie, du Burkina Faso et du Congo, ont tous proposé que cette institution étudie les lois et les règlements régissant la création et le fonctionnement des entreprises dans chacun des pays et qu'elle recommande l'amendement de ceux qui freinent les résultats du secteur. Afin de créer un milieu de travail satisfaisant, les participants ont demandé instamment que des ateliers soient organisés pour les exploitants du secteur informel dans des locaux adéquats, dotés notamment d'eau, d'hygiène et de crèches. Il faudra augmenter les débouchés pour ses produits, ont-ils dit, et mettre au point des stratégies afin de protéger ses marchés locaux et internationaux en vue de rendre le marché informel plus compétitif face aux industries du secteur formel.

Les participants, qui étaient généralement des hauts fonctionnaires du gouvernement, des représentants d'organisations non gouvernementales, d'institutions régionales et de centres de recherche, ainsi que des coordonna-

trices de projets féminins, ont souligné la nécessité de programmes visant à former les professionnelles chargées d'assurer le suivi des activités, d'améliorer les qualifications et les activités de financement du secteur informel. Ils ont demandé un système de crédit pour les activités du secteur informel, caractérisé par des conditions de prêt souples, des taux d'intérêts réduits et des méthodes de remboursement simplifiées. Des séminaires d'une journée devront être organisés pour les représentants du gouvernement et d'autres décideurs afin de leur faire prendre conscience du rôle que joue le secteur informel dans les économies nationales.

Sur le plan technique, les participants ont également recommandé de créer un comité national technique pour les activités statistiques du secteur informel. Ce comité établira un cadre méthodologique commun pour l'organisation et la réalisation des enquêtes et il préparera des méthodes pour le traitement systématique des données des enquêtes. Par ailleurs, il faudra adopter une seule définition pour le secteur informel et l'utiliser dans toutes les recherches et collectes de données effectuées dans le pays. Les classifications internationales des branches d'activités et des professions devront, elles aussi, être adoptées et utilisées par les producteurs de statistiques. Les informations et les données sur le secteur informel, spécialement celles concernant les femmes, devront être centralisées et il faudra créer une banque de données pour collecter les informations, les mettre en mémoire et les rendre plus facilement accessibles. Enfin, il faudra réaliser une enquête nationale, afin d'obtenir les données nécessaires, lesquelles devront être regroupées et diffusées au moyen de fiches récapitulatives et de répertoires de poche.

Ce projet, qui a démarré en 1988, visait à inclure les débats sur le secteur informel dans le calendrier national. Ce secteur a beau jouer un rôle exceptionnel et capital dans les sociétés afri-

(suite p. 34)

Femmes et l'environnement

L'INSTRAW Publie...

(suite de la p. 30)

vail consiste en un examen approfondi des principaux schémas théoriques et conceptuels utilisés pour étudier les femmes et l'environnement. Il passe en revue les ouvrages concernant le développement, la participation des femmes au développement, les problèmes écologiques, les femmes et l'environnement et la sociologie de la connaissance d'un point de vue féministe.

Plutôt que de recommander une position ou l'autre, l'étude dégage, à partir des diverses écoles de pensée, un schéma qui insiste sur la diversité des solutions, la durabilité, la justice, l'autonomie, l'auto-suffisance et la paix. Son but est d'aider à trouver un nouveau modèle de développement qui considérerait le développement durable en termes holistiques et tiendrait compte des aspects sociaux, culturels et écologiques.

Une annexe de l'étude décrit quelques acteurs importants dans le domaine des femmes, l'environnement et le développement durables (organisations de développement, ONG et mouvements sociaux) et présente la liste des principales manifestations, conférences et ateliers dans ce domaine au cours des dernières années et une bibliographie sur ce thème.

Le premier numéro d'une nouvelle revue de l'INSTRAW, la *Série de publications spéciales*, sera prêt pour le Sommet mondial. Il contiendra une série de recherches sur les questions, les politiques et les actions concernant les femmes et l'environnement dans plusieurs parties du monde.

Un nouveau programme audio-visuel est disponible

L'INSTRAW est fier d'annoncer la réalisation de son nouveau programme sur *Les femmes, l'environnement et le développement durable*. Ces diaporamas, d'une durée de 25 minutes, disponibles en vidéo-cassettes, de type VHS-PAL (système européen) ou bien VHS-NTSC (système

américain), ont été enregistrés en utilisant une technique dynamique de fond sonore. Ils mettent en évidence le lien qui unit les femmes, l'environnement et le développement durable et passent en revue les principales questions. Pour de plus amples informations, adressez-vous à l'INSTRAW, à Saint-Domingue ou à New York. □



WOMEN environment and sustainable development

Femmes, l'agriculture et le crédit

Une Réunion...

(suite de la p. 30)

femmes rurales et il a présenté une étude de cas sur les modèles de crédit de Mujeres en Desarrollo Dominicana, Inc. (MUDE), ONG dominicaine.

La réunion de Fiuggi a constitué le point culminant d'une série de conférences régionales qui faisaient partie du programme du FIDA concernant les femmes rurales et le crédit. Les participants y ont établi des directives en vue d'actions pour le progrès économique des femmes rurales. □

Femmes et les statistiques

Le Projet...

(suite de la p. 33)

caines, il a été négligé à cause de certaines connotations négatives qui rend l'appui du gouvernement délicat et controversé. C'est pourquoi, l'un des objectifs majeurs du projet était d'accroître la capacité de planification de toutes les institutions s'occupant de l'amélioration de la productivité et de la production des femmes du secteur afin de rendre la participation des femmes africaines au développement plus rentable.

Les ateliers de formation pour producteurs et utilisateurs de statistiques dans les pays concernés par le projet sont au nombre des résultats les plus importants du projet. Les discussions comportaient une évaluation critique du rôle joué par le secteur informel dans les économies nationales. L'approche utilisée pour le volet statistique, à savoir, charger des consultants et des spécialistes nationaux de mener à bien les études de cas nationaux et de préparer les interventions pour les ateliers, garantit la répétition des activités de formation au niveau provincial sans qu'il soit nécessaire de faire appel à des participants étrangers, contribuant ainsi au renforcement des institutions.

Le projet a débouché sur plusieurs activités immédiates et à long terme découlant des recommandations de l'atelier. En Zambie, par exemple, a lieu chaque année une enquête sur les ménages; la prochaine enquête sera consacrée à la collecte des données nécessaires sur le secteur informel. Des experts de tous les pays ont montré leur volonté de chercher à réaliser les objectifs du projet, y compris une fois que celui-ci sera parvenu à son terme, ce qui atténuera à la longue l'anathème qui pèse sur le secteur informel et encouragera les gouvernements à adopter une attitude positive dans le domaine des politiques en faveur de ce secteur.

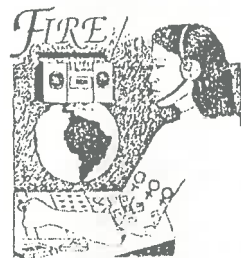
Il y a d'ores et déjà des exemples à suivre : le Kenya vient de créer un ministère pour le secteur informel et la Zambie a inclus un chapitre concernant ce secteur dans son quatrième plan national de développement. □

Femmes en développement DANS LE MONDE

Soyez à l'écoute de Feminist International Radio Endeavour !

Les femmes ont désormais une nouvelle tribune pour dire ce qu'elles pensent sur tous les sujets, de la sexualité à l'agriculture, de la politique à la médecine, de l'éducation à la démilitarisation : Feminist International Radio Endeavour (FIRE) ou Radio internationale féministe. Ce programme est actuellement diffusé une heure par jour sous forme de magazine, sur Radio Paix internationale, station de radio indépendante du Costa Rica, qui transmet sur ondes courtes.

FIRE est financée par la Fondation pour une société compatissante (Fundación para una sociedad compasiva) qui parraine de nombreux projets en faveur de la paix et de la justice au moyen de changements sociaux et elle s'efforce tout particulièrement d'introduire les valeurs des femmes dans la société.



On peut écouter FIRE à 0600 et 0030 heures (TUC (temps universel coordonné), sur 15.030 MHz, 13.630 MHz et 7.375 MHz. Actuellement, FIRE diffuse ses programmes en anglais, mais il étendra sa programmation à deux heures (une heure en anglais et une heure en espagnol) et prévoit d'y ajouter d'autres langues par la suite.

Les auditrices sont invitées à envoyer des bandes sur n'importe quel sujet, d'un point de vue de femmes. Ces bandes doivent être enregistrées en mono (60 minutes au maximum), sur des bandes pour professionnels, avec un magnétophone et un micro. Le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de l'envoyeur doivent être indiqués.

Pour plus amples informations, adressez-vous à : WINGS, PO Box 5307, Kansas City, MO 64131, Etats-Unis, T: (816) 361-7161 ou à Radio Paix internationale, Apdo 88, Santa Ana, Costa Rica, T: (506) 49-1821.

La Foire du livre féministe se tiendra prochainement à Amsterdam

La Cinquième foire internationale du livre féministe, grande manifestation mondiale pour les spécialistes des oeuvres de femmes, se tiendra à Amsterdam. La foire précédente, en 1990, à Barcelone, avait attiré 280 représentants

de maisons d'édition et d'organisations assimilées, ainsi que 150 écrivains en provenance des cinq continents. Près de 12.000 visiteurs et une excellente couverture des médias avaient contribué à accroître la promotion internationale des livres écrits par des femmes.

La Foire s'efforce de donner aux femmes du monde entier la possibilité de participer à des échanges ouverts à toutes, dans un cadre de respect mutuel. Cette année, les deux premiers jours seront réservés aux professionnels, et plusieurs ateliers et tables-rondes leur seront proposés. Des experts parleront des récents progrès dans leur spécialité. Les trois derniers jours seront consacrés au public en général. Des expositions d'éditeurs de livres féministes et d'intérêt général, une série de conférences, d'ateliers et de tables-rondes avec des femmes écrivains, des projections de films et de vidéos, des réceptions et des promenades littéraires, à pied, dans Amsterdam seront au programme. Possibilités d'interprétation simultanée en néerlandais, anglais, français et espagnol. La Foire se tiendra à Beurs van Berlage, en plein coeur d'Amsterdam.

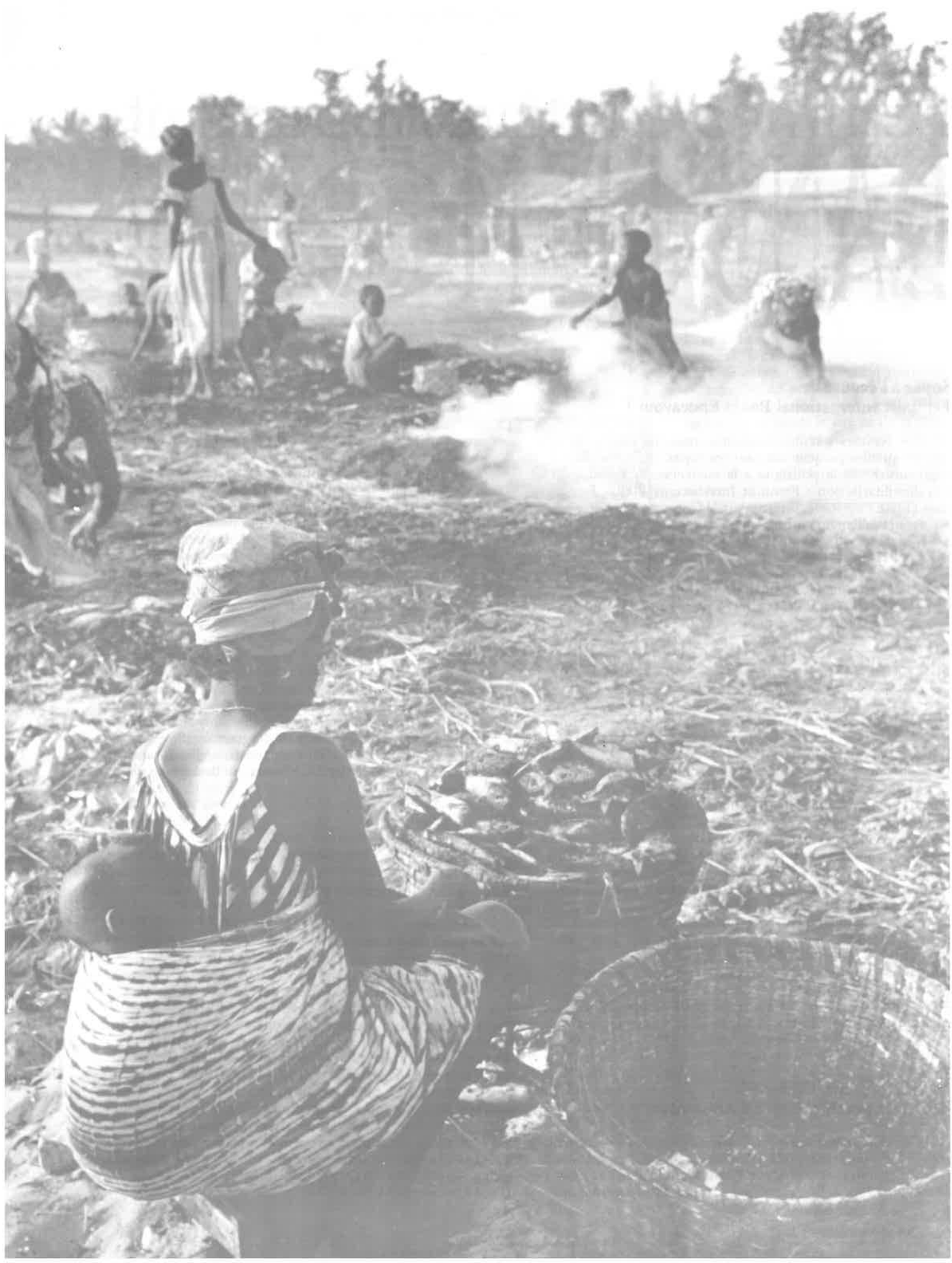


Fonds international pour le développement agricole

Le Sommet des femmes: progrès économique pour les femmes rurales, le 25 février 1992, parrainé par le Fonds international pour le développement agricole (FIDA), à Genève. Le FIDA est également l'organisateur du Sommet mondial des femmes de chefs d'Etat, qui a eu lieu à Genève, en février 1992. L'objectif de cette réunion est d'examiner une stratégie d'action orientée vers le progrès économique des femmes rurales. Avant le sommet, le FIDA avait organisé trois consultations régionales et une consultation internationale, qui avaient fait office de préparation pour le sommet. Le document contenant les directives préparées par le FIDA en vue du sommet a été discuté et approuvé par les participants de la consultation internationale, tenue à Fiuggi (Italie) en octobre 1991. □

IFAD





Notre Choix

Women: Challenges to the Year 2000. Département de l'information des Nations Unies, 1991, publication pour la vente No E.91.I.21, ISBN 92-1-100458-6, en anglais. Disponible également en française et en espagnol.

Le Département de l'information des Nations Unies a rassemblé dans cette oeuvre volumineuse des données statistiques concernant les femmes, "comme une contribution à la campagne éducative mondiale visant à sensibiliser le public aux obstacles qui s'opposent" à la mise en application des Stratégies prospectives d'action de Nairobi. Ce livre comporte six chapitres qui traitent en profondeur les obstacles s'opposant à la promotion des femmes, en termes d'instruction élémentaire, de santé, d'éducation, d'emplois, de participation politique et de violence contre les femmes.

Le chapitre sur l'emploi, intitulé "Efforts pour que le travail des femmes soit pris en compte" examine les multiples rôles des femmes, analysant l'activité économique des femmes, les ménages ayant une femme comme chef de famille, le secteur informel, le "ghetto rose" et les répercussions de la "Décennie perdue", celle des années 80. A la fin de chaque chapitre apparaît la liste des défis que les femmes doivent affronter dans ce domaine. Le dernier chapitre indique les sources d'information concernant les femmes dans le système des Nations Unies, cite des ouvrages choisis et les questions prioritaires pour les femmes de 1991 à 1996. Le livre comporte plus de 300 notes en bas de page et de nombreux tableaux, tirés principalement de *Les femmes dans le monde : des idées et des chiffres* (1970-1990).

Women and the Environment: A Reader: Crisis and Development in the Third World. Sally Sontheimer, éd., Londres, Publications Earthscan Ltd., 1991.

Ce recueil d'essais est, selon son editrice, "un effort pour raconter les histoires trop souvent gardées secrètes de

Les femmes aident à la vente du poisson après l'avoir fumé. (Joal, Dakar).

Photo ONU PJ/DB

femmes qui vivent au milieu de désastres écologiques dans les pays en développement". Il analyse les relations d'interdépendance des femmes et de l'environnement ainsi que la manière dont les femmes du tiers monde réagissent devant une telle situation. Les trois premiers chapitres (il y en a quatre) tracent le cadre général de la manière dont les femmes utilisent et gèrent les terres, les forêts et l'eau, et ils jettent un regard critique sur les projets écologiques en cours, qui ne tiennent pas compte des femmes. Ces projets concernent la lutte contre la désertification dans six pays du Sahel, où le fait que les femmes n'aient pas le droit de posséder des terres, est crucial pour le problème; la crise du bois de feu dans l'Asie du Sud et les programmes d'approvisionnement en eau et d'assainissement qui ont échoué parce que les femmes en avaient été exclues. L'essai consacré à l'eau, qui décrit le rôle actuel et potentiel des femmes en matière d'utilisation et de gestion des ressources hydriques, a été rédigé par l'INSTRAW. Le quatrième chapitre présente des récits d'initiatives de femmes couronnées de succès en Equateur, au Costa Rica et en Inde.

Le livre s'oriente selon deux axes : la relation entre les femmes et leur environnement s'est terriblement dégradée au cours de ces 20 dernières années; et, contrairement à ce que l'on croit généralement, les femmes ne sont responsables que pour une faible part, de la destruction de l'environnement. Cette dévastation, dit l'editrice, est la conséquence directe de politiques de développement pour l'exploitation des ressources naturelles, formulées par des pays en développement, pour les marchés des pays développés.

Elle est pourtant optimiste quant à "l'extraordinaire habilité des femmes à s'organiser afin de combattre la dévastation écologique", ainsi que le prouvent les études de cas.

Rapport sur la formation des ressources humaines, 1991. Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), New York, Presses de l'Université d'Oxford, 1991, 202 pages, ISBN No 0-19-507147-6, en anglais, français, espagnol et arabe.

Cette seconde édition du Rapport a démontré qu'il était l'une des publica-

tions des Nations Unies les plus controversées, en raison essentiellement de l'"Indice des libertés individuelles" qu'il contient. Cet indice classe 88 pays en fonction des "libertés individuelles" (terme qui tient compte de 40 indicateurs clés, tels qu'élections pluripartites, liberté de presse, primauté du droit, liberté de déplacement et de réunion, égalité des chances indépendamment du sexe ou de la race). Selon ces calculs, la Suède occupe le premier rang et l'Iraq le dernier. Comme le Rapport a été critiqué, entre autres, parce qu'il utilisait des chiffres de 1985, le PNUD travaille actuellement à sa mise à jour et à sa révision, avec la collaboration des Etats Membres.

Le Rapport de l'année dernière a introduit un nouveau critère : l'Indice de l'épanouissement des individus, qui classe le succès d'un pays en fonction de l'espérance de vie, l'alphabétisation des adultes, le pouvoir d'achat de base de ses habitants. La comparaison des deux indices montre la disparité entre le niveau des revenus et celui de l'épanouissement des individus dans de nombreux pays. Le revenu par habitant du Brésil est le double de celui de la Jamaïque, par exemple; pourtant, son taux de mortalité infantile est quatre fois supérieur. La conclusion générale est que la prospérité nationale peut ne pas être nécessairement liée au développement ou aux libertés.

L'incorporation des données concernant les disparités sexuelles est l'un des perfectionnements apportés, cette année, à l'indice. Des "indices séparés d'épanouissement des individus" pour chaque sexe ont été préparés et concernent les femmes et les hommes de 30 pays pour lesquels on possède les informations nécessaires. Ces indices montrent que les disparités sexuelles sont profondes dans la plupart des pays en développement. Quand l'indice est corrigé pour tenir compte des disparités sexuelles — considérant séparément les hommes et les femmes, les estimations en termes d'espérance de vie, d'alphabétisation des adultes, d'indice des salaires, et de moyenne des années de scolarisation — le Japon, qui était à la première place des 30 pays industrialisés, chute brutalement à la 17ème place, alors que la Finlande grimpe de la 12ème place à la première. L'indice d'épanouissement individuel des femmes n'est que la moitié de celui des hommes au Kenya, les deux tiers dans la République de Corée et un peu plus trois quarts aux Philippines.

"L'inégalité qui touche la plupart des gens dans les pays industrialisés continue à exister entre les hommes et

les femmes". conclut le Rapport, qui cite l'éducation primaire, secondaire et supérieure, les études scientifiques et techniques et la participation tant dans la population active que dans le secteur privé et le gouvernement. "Le salaire des femmes est, en moyenne, les deux tiers de celui des hommes et la représentation des femmes dans les parlements est le septième de celle des hommes".

La discrimination sexuelle est "particulièrement forte là où les ressources sont peu abondantes — dans les pays en développement les plus pauvres", poursuit le Rapport. "Mais, même des pays comme le Japon et la Suisse voient les valeurs de leurs indices s'effondrer quand on tient compte des disparités sexuelles".

Les auteurs reconnaissent que les données désagrégées par sexe, principalement en ce qui concerne la participation à la population active, réduisent considérablement l'importance du travail féminin, même dans le domaine productif. Ils acceptent un postulat de base marqué d'un biais sexuel — que le rapport entre les revenus non salariaux (essentiellement le secteur informel et le travail au sein des ménages) et les revenus salariaux est identique pour les hommes et les femmes — et considèrent que ce rapport atténue l'inégalité.

Le Rapport donne des perspectives régionales de l'état d'épanouissement des individus et examine ensuite l'influence des dépenses publiques sur l'épanouissement des individus. Il critique aussi bien l'aide étrangère que la manière dont les pays en développement investissent dans l'épanouissement des individus ou le négligent. Les auteurs déclarent que c'est la volonté politique et non pas les disponibilités financières qui déterminent si le budget national et l'aide étrangère sont affectés à l'éducation et à la santé ou aux armements, à la corruption et aux subventions en faveur des gens aisés.

De nombreux tableaux et graphiques sont présentés dans le Rapport, qui a été préparé à partir de données fournies par les gouvernements et par plusieurs organisations des Nations Unies.

One World or Several: Men and Women Together Towards Growth, Sustainability and Solidarity in the 1990s. Ashok Bapna, éd., Jaipur, Inde, Société pour le développement international, chapitre du Rajasthan, 1991, 241 pages.

Cette compilation, réalisée par des spécialistes, des dirigeants mondiaux, des décideurs et des activistes du déve-

loppement, présente des options de politiques pour les années 90, qui insistent sur les questions des femmes, aspect actuellement incontournable du développement durable. Les cinq principaux chapitres sont consacrés à la coopération économique mondiale, la durabilité, la famine, les femmes et l'Inde dans les années 90. Le Secrétaire Général des Nations Unies a écrit un chapitre sur la relance suivie de l'humanité est le sujet d'un chapitre rédigé par Gro Harlem Brundtland, premier ministre de Norvège. D'autres thèmes, suivis du nom de leurs auteurs entre parenthèses, sont notamment :

- Croissance démographique et condition de la femme : questions négligées dans les politiques de développement (Nafis Sadik, Directeur exécutif du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP).

- Suppression de la famine grâce au développement durable (Maurice Strong, Secrétaire Général de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement).

- Féminisation de la pauvreté (Dunja Pastizzi-Ferencic, Directrice de la Division des ressources naturelles et de l'énergie, Département de la coopération technique pour le développement et ancienne Directrice de l'INSTRAW).

- La culture féminine et le développement durable (Hilkka Pietila, Secrétaire générale de l'Association finlandaise pour les Nations Unies et Vice-Présidente de la Fédération mondiale des associations pour les Nations Unies).

The United Nations and the Advancement of Women. The Role of the Nordic Countries to Promote the Efforts of the United Nations System for the Advancement of Women. Hilkka Pietila et Ingrid Eide, *Projet scandinave des Nations Unies, Rapport No 16:1990, Suède, 1991,*

Le Projet scandinave des Nations Unies examine les activités des Nations Unies et de ses différentes organisations dans le domaine économique et social, et en particulier, l'influence des pays scandinaves (Danemark, Finlande, Norvège et Suède) sur les affaires des Nations Unies. Ce rapport en particulier, qui a trait aux femmes, évalue leurs réussites et propose des moyens pour rendre les actions et les politiques plus efficaces.

L'étude commence par une analyse approfondie des questions des femmes dans le système des Nations Unies, notamment, en ce qui concerne la formulation de politiques et la prise de déci-

sion dans le domaine de la participation des femmes au développement. Elle présente les principales conventions et programmes adoptés par l'ONU et elle analyse l'action des pays scandinaves dans plusieurs organisations des Nations Unies qui s'occupent des femmes. Après avoir examiné chaque organisation, l'ouvrage fait des recommandations spécifiques afin de renforcer l'influence scandinave dans le domaine de la participation des femmes au développement.

Un diagramme intitulé "Différentes approches des femmes du tiers monde" est présenté en annexe. Il analyse cinq des approches les plus utilisées dans le contexte de la participation des femmes au développement en matière de services sociaux, d'égalité, de lutte contre la pauvreté, d'efficacité et d'accès au pouvoir. Selon un autre diagramme, la part des quatre pays scandinaves dans le financement des organisations s'occupant de la participation des femmes au développement, y compris l'INSTRAW, est de 31 à 60%.

Household Food Security and the Role of Women. Document de discussion de la Banque Mondiale, No 96, J. Price Gittinger, Banque Mondiale, Washington, 1990, 45 pages.

Cette brochure fait la synthèse du *Symposium sur la sécurité alimentaire des ménages et le rôle des femmes* (Zimbabwe, janvier 1990). Cette réunion avait pour objectif d'améliorer la compréhension des principales questions concernant la sécurité alimentaire des ménages et le rôle joué par les femmes, d'échanger des résultats d'applications dans ce domaine et d'identifier les politiques et programmes appropriés qui doivent être mis en oeuvre dans des pays spécifiques, avec le soutien de la communauté internationale.

Les participants au symposium (47 hauts fonctionnaires africains, administrateurs de programmes, universitaires et fonctionnaires d'organisations internationales en provenance de sept pays d'Afrique de l'Est et du Sud) ont étudié les contraintes qu'affrontent les femmes et les mesures pratiques à prendre pour les minimiser. Les programmes de nutrition pour les ménages à bas revenus et l'accès des femmes au crédit, aux conseils de vulgarisation et à la technologie, ont été parmi les sujets traités.

Le symposium a été organisé par la Division pour la participation des femmes au développement de la Banque Mondiale et le Service de formation de la Banque africaine de développement, avec la collaboration du gouvernement des Pays-Bas.

BIBLIOTHEQUE

sélection des publications de l'INSTRAW

Rapport sur le séminaire sur l'amélioration des statistiques et indicateurs pour l'évaluation de la contribution des femmes au développement national. Saly, Sénégal, 25-30 juin 1989. 147 pages, en français. INSTRAW/SER.A/30.

Ce rapport sur le séminaire relatif à l'amélioration des statistiques et indicateurs pour l'évaluation de la contribution des femmes au développement national examine la valeur des sources et la disponibilité des données statistiques concernant les femmes. Il étudie également l'adéquation des méthodes et la pertinence des concepts utilisés pour évaluer la contribution économique et sociale des femmes au développement, les stratégies pour l'élaboration et l'utilisation des données et des indicateurs, ainsi que l'identification des besoins en matière de données et d'indicateurs statistiques concernant les femmes.

Ce rapport contient également les recommandations du séminaire, qui s'est

tenu à Saly (Sénégal) du 25 au 30 juin 1989. Les annexes présentent le texte de 13 interventions sur des thèmes tels que les statistiques sur l'éducation supérieure, un diagnostic de la situation des statistiques concernant les femmes, le concept de comparabilité entre enquêtes et recensements et le taux de nuptialité et de fécondité au Sénégal. Le séminaire était organisé par la Division de la femme et des droits de la femme au Ministère des Affaires sociales et le Bureau de statistiques du Sénégal avec la collaboration de l'INSTRAW.

Report on the Regional Workshop: Methods of Collecting and Analyzing Statistics on Women in the Informal Sector and their Contribution to National Product, tenu à Siavonga, Zambie, du 23 au 27 juillet 1990. 222 pages, en anglais. INSTRAW/SER.A/29.

L'atelier qui est résumé dans ce rapport est l'un des principaux résultats



du volet "statistique" du projet financé par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) sur L'amélioration du rôle des femmes africaines du secteur informel — production et gestion. L'INSTRAW qui avait la responsabilité de mener à bien ce volet avait organisé le séminaire avec la collaboration du Bureau de statistique de l'ONU, le PNUD et la Commission économique pour l'Afrique (CEA).

Six des neuf chapitres du rapport correspondent aux principaux chapitres du Manuel sur les méthodes de compilation et d'analyse des statistiques concernant les femmes du secteur informel travaillant dans l'industrie, le commerce et les services. D'autres chapitres sont consacrés aux discussions des tables-rondes concernant certains aspects des prochains travaux du projet; les rapports des trois groupes de travail et leurs recommandations. Quelques-uns des discours et des exposés sont présentés en annexe. (Pour de plus amples détails sur l'atelier, voir INSTRAW Nouvelles No 15).

Les recommandations portent sur la révision et l'utilisation du Manuel, les activités de suivi du projet, les activités statistiques au niveau national et les actions aux niveaux régional et international pour améliorer les statistiques concernant la contribution des femmes au produit national. □

Le groupe

"RESSOURCES DOCUMENTAIRES FEMMES"

de l'Association française des documentalistes et bibliothécaires spécialisés (ADBS) entreprend un recensement des centres d'information sur les femmes dans les pays francophones

Au programme:

Edition d'un répertoire

Constitution d'un réseau des centres

Elaboration d'un thésaurus/femmes francophone

Création d'une banque de données.

Vous êtes concernées !

Faites-vous connaître :

Contact : A.D.B.S. - Colette GALLAND ou Brigitte YVON-DEYME

✉ 25, rue Claude Tillier 75012 PARIS (FRANCE)

☎ (1) 43 72 25 25 Télécopie : 43 72 30 41



NOUVELLES INTERNES

• En juin, Miguel Bermen, du Programme des volontaires des Nations Unies a fait une visite de courtoisie à l'INSTRAW.

• En juillet, Christine Roos et Irene Brenes, expertes travaillant pour l'Organisation internationale du Travail (OIT) sont venues à l'INSTRAW étudier les possibilités de coopération pour un projet concernant l'aide à la formation de travailleuses rurales d'Amérique centrale.

• Elizabeth Lizardo, coordinatrice du Programme régional pour l'Amérique latine de l'Alliance de coopération internationale, dont le siège est au Costa Rica, a informé l'INSTRAW de la Conférence régionale sur les femmes et les coopératives qui se tiendra au Honduras en novembre.

• María Cristina de Cabrera, coordinatrice pour l'Amérique centrale du Programme de bourses de l'Université de Georgetown, qui venait de El Salvador, a rendu visite à l'INSTRAW afin d'étudier les possibilités de collaboration.

• En septembre, le représentant de l'Organisation des Etats américains (OEA) en République dominicaine, Fernando Cavada, a fait don de plusieurs livres au centre de documentation de l'Institut.

• Dag Nissen, du Ministère royal des Affaires étrangères a été informé des programmes de l'INSTRAW.

• Le consul général du Canada, Russell W. Stubbart, a fait une visite de courtoisie à l'INSTRAW.

• Anita Veldkamp, du Ministère de Affaires étrangères des Pays-Bas a, elle aussi, été informée des projets de l'INSTRAW.

• José Luis Ramos, consultant de la Société royale de Norvège pour le développement social et conseiller de l'Alliance de coopération internationale pour l'Amérique latine et les Caraïbes a procédé à des échanges de vues avec l'Institut.

• En octobre, Sonja Davis, qui préside la Collectivité des femmes réfugiées et est membre fondateur de l'Association néo-zélandaise de protection de l'enfance a parlé au personnel de l'INSTRAW de la situation des femmes de son pays. Mme Davis, dont l'autobiographie, *Bread and Roses*, a été diffusée sous forme de feuilleton radiophonique et sera bientôt l'objet d'un film, a été décorée de l'Ordre de la Nouvelle Zélande, la plus haute distinction de son pays.

• Les consultantes Martha Olga García et Rossy Hidalgo ont rendu visite à l'Institut afin d'examiner les possibilités de collaboration pour le projet de l'UNICEF concernant les femmes et la législation.

• En novembre, Danièle Brady et Mostefaoui Mihe, du bureau de l'UNICEF à Haïti, ont fait une visite de courtoisie à l'Institut.

• Mme Françoise Lieberherr-Gardioli du Ministère fédéral des Affaires étrangères de Suisse a été mise au courant des projets de l'INSTRAW.

• Jesús Corral Fuentes du Programme des volontaires des Nations Unies nous a rendu visite pour discuter des possibilités de coopération.

• Marguerite Berger et Claire Nelson du Service pour la participation des femmes au développement à la Banque interaméricaine de développement (BID) sont passées nous voir.

• Marcela de Rodríguez, directrice de l'Instituto de Investigaciones y Capacitación

para la Promoción de la Mujer en Panamá (ICAPROMUPA) a fait une visite de travail à l'Institut. L'ICAPROMUPA est le point focal de l'INSTRAW au Panama.

• La directrice d'un autre point focal de l'Institut, cette fois dans le pays qui l'accueille, la République dominicaine, a également fait une visite de travail à l'INSTRAW. Quisqueya Damirón, directrice de la Dirección General de Promoción de la Mujer, était accompagnée de l'assistante du cabinet du Vice-Président, Clara Solís.

• Mme Barbara Knudson de l'Université du Minnesota a passé une semaine à l'INSTRAW pour y travailler avec le personnel de l'Institut à un projet de programmes d'enseignement sur la participation des femmes au développement. Mme Knudson est chargée de mettre au point les cursus d'études sur ce sujet en Amérique du Nord.

• En décembre, Deborah Poff et Rosemarie Sampson de l'Université Mount Saint Vincent d'Halifax (Canada) ont passé une semaine à l'Institut et ont également rencontré des représentantes de plusieurs ONG de femmes.

• Le coordonnateur régional de l'UNIFEM pour l'Amérique latine, Klaus Bethke, a fait une visite de courtoisie à l'INSTRAW au cours d'une mission en République dominicaine.

• Deux consultantes sont restées un certain temps à l'INSTRAW afin de réaliser des évaluations pour le compte de l'Institut. Il s'agit de Raquel Cohen-Orantes, spécialiste des médias qui travaille au Service de recherche pour l'évaluation des programmes et les communications du Département de l'information de l'ONU et Kaarina Einola, ancienne bibliothécaire des Nations Unies.

• L'INSTRAW a été très actif dans son pays d'accueil. En novembre, il a participé à la XIX^e foire nationale du livre où il a distribué plusieurs centaines d'ouvrages. En décembre, il a pris part au X^e Bazar Benéfico Internacional, organisé par l'Asociación de las Damas Diplomáticas en República Dominicana. Avec la collaboration de la coordonnatrice nationale des ONG de femmes, groupe qui à la tête de toutes ces ONG, l'INSTRAW a organisé une table-ronde sur la violence contre les femmes. □

Membre du Parlement Japonais visite l' INSTRAW

A Janvier, l'INSTRAW récu la visite, très spéciale pour nous, d'une femme du Parlement Japonais qui a une très longue relation avec l'Institut.

Mme Manae Kubota était la Directrice de la division pour l'avancement de la Femme dès mois de mars de 1978 jusqu'au mois de mars de 1982. Elle occupait cette position pendant un période difficile, au moment que Mme Dunja Pastiz-Ferencic fut dénommée comme Directrice. Mme Kubota a aussi joué un rôle très important pour assurer que l'Institut trouve un bon foyer.

En 1982, Manae Kubota a abandonné les Nations Unies et après avoir pris son temps pour écrire un livre sur ses expériences comme bureaucrate aux Nations Unies à Vienne, "Alarm Clock on Saturday Morning", elle a entré en politique au Japon, où est part du Conseil de Ministres dès 1983. Avec sa douce détermination pour faire travailler les choses, elle a gagné le respect de tous.

Elle n'a jamais oublié l'Institut et était très contente de pouvoir visiter notre maison à Santo Domingo presque dix ans après d'avoir quitté les Nations Unies. Elle s'est montrée très satisfaite de rencontrer le personnel et de voir le modern équipement de l'Institut, aussi tant les ordinateurs que l'imprimerie.

A propos des problèmes des femmes aux pays en développement, Mme Kubota a souligné le croissant nombre de femmes réfugiées et ses fils, résultat des guerres. Elle a détaché aussi la nécessité de continuer les efforts des femmes pour obtenir de l'eau potable et l'assainissement pour réduire la mortalité infantile et maternelle. Elle a souligné aussi l'importance des projets d'énergies renouvelables. Tout ça concerne à l'Institut, et il nous encourage vraiment savoir que Mme Kubota, une des fondatrices de l'INSTRAW considère ces sujets de vital importance. □



Manae Kubota

Conseil d'administration

FATIMA BENSLIMANE HASSAR
Maroc

PENELOPE RUTH FENWICK
Nouvelle Zélande

GULE AFRUZ MAHBUB
Bangladesh

GERTRUDE IBENGWE MONGELLA
République-Unie de Tanzanie

VICTORIA N. OKOBI
Nigéria

VIRGINIA OLIVO DE CELLI
Venezuela

AMARA PONGSAPICH
Thaïlande

PILAR ESCARIO RODRIGUEZ-SPITERI
Espagne

D. GAIL SAUNDERS
Bahamas

RENATA SIEMIENSKA-ZOCHOWSKA
Pologne

KRISTIN TORNES
Norvège

Membres de droit

Un représentant du Secrétaire général
La directrice de l'Institut
Des représentants des cinq commissions économiques
régionales des Nations Unies
Un représentant du gouvernement de la
République dominicaine

Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme

INSTRAW

INSTRAW
nouvelles 
FEMMES ET DEVELOPPEMENT

Le but principal d'*INSTRAW Nouvelles* est de relater le travail accompli par l'Institut afin d'indiquer les tendances de la recherche, de diffuser du matériel de formation et de créer ainsi des réseaux pour la problématique des femmes dans le développement au niveau mondial. La politique éditoriale de l'INSTRAW est de sélectionner des événements, des actualités et des articles directement liés à ses programmes et à ses actions connexes.

INSTRAW Nouvelles vise à informer les organisations gouvernementales et non gouvernementales, les centres de recherche, les groupes féminins et toutes les personnes intéressées aux dernières nouvelles et activités de l'INSTRAW dans le domaine des femmes et du développement.

INSTRAW Nouvelles, publié en anglais, en espagnol et en français, circule à 11.500 exemplaires.

Veuillez adresser les demandes d'information, et changements d'adresse à:

INSTRAW, Boîte postale 21747,
Saint-Domingue, République dominicaine,
téléphone (809) 685-2111, télécopie (809) 685-2117
télex (326) 4280 WAR SD.

Bureau d'appui à New York:
Bureau DC1-1106, Nations Unies,
New York, N.Y. 10017,
téléphone (212) 963-0834; télécopie (212) 963-2978.

Les articles d'*INSTRAW Nouvelles* peuvent être reproduits à condition de citer leur source.

Les lettres et commentaires des lecteurs et lectrices sont les bienvenus.

L'INSTRAW se réserve le droit d'abrégé des textes en fonction de l'espace disponible.