NATIONS
UNIES

E

Conseil Économique
et social

Distr.
GÉNÉRALE

E/ECE/RW.2/2000/2
9 décembre 1999

FRANÇAIS
Original : ANGLAIS

COMMISSION ÉCONOMIQUE POUR L'EUROPE

Réunion régionale préparatoire de l'examen en l'an 2000
de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing
19-21 janvier 2000

LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE DANS LA RÉGION DE LA CEE

Note du secrétariat de la CEE*

I. INTRODUCTION

1. Depuis la Conférence de Beijing, les pays de la région de la CEE ont accompli certains progrès pour réaliser les objectifs stratégiques du Programme d'action de Beijing dans le domaine "Les femmes et l'économie". Grâce à la croissance économique, le taux d'activité féminine a progressé, notamment du fait de l'augmentation de l'emploi non salarié et de l'entreprenariat. Le niveau d'instruction des femmes s'est élevé et les perspectives de carrière de certaines d'entre elles se sont sensiblement améliorées. De nouvelles lois visant à encourager l'égalité entre les hommes et les femmes ont été adoptées et un certain nombre de pays se soucient davantage de l'équité entre les sexes. Les progrès enregistrés ont toutefois été inégaux selon les secteurs et différents entre les pays. Ils ne se sont pas accompagnés de modifications notables des attitudes et des pratiques dans certains domaines critiques.

---

* La présente note a été élaborée avec l'aide de Mme E. Ruminska-Zimny, consultante auprès du secrétariat.

GE.99-24586 (F)

2. L'examen de la mise en œuvre des engagements pris à Beijing intervient dans un contexte de mondialisation des marchés. La vulnérabilité aux perturbations externes et les contraintes qui pèsent sur les régimes de prévoyance, la persistance du chômage et les coûts élevés du processus de transition ont eu des effets préjudiciables sur les hommes et les femmes. Ces dernières ont toutefois davantage souffert en raison de la plus grande précarité qui est généralement la leur sur le marché du travail. Assurer l'égalité entre les sexes c'est mettre en œuvre les droits de la femme et est de plus en plus considéré comme une fin en soi (ONU, 1999). Pour les pays de la région de la CEE, c'est aussi devenu un moyen de développement économique dans un contexte de taux d'activité féminine élevé et compte tenu du fait que le souci d'équité entre les sexes est essentiel pour l'adaptation sociale à la nouvelle économie mondiale.

3. Dans la présente note, nous évaluons les tendances de la situation des femmes sur le marché du travail en rapport avec les objectifs stratégiques du Programme d'action. Nous nous attacherons aux principaux sujets de préoccupation pour les pays de la région de la CEE : discrimination à l'encontre des femmes sur le marché du travail, aptitude à l'emploi et protection sociale. Dans chacun de ces domaines, nous relèveront les nouvelles mesures et les pratiques exemplaires pour indiquer les perspectives d'action future.

II. TENDANCES DE L'EMPLOI DES FEMMES

4. Durant les années 90, l'activité économique et l'emploi des femmes ont continué à progresser en Amérique du Nord et en Europe occidentale alors que dans les pays en transition le nombre de femmes sur le marché du travail a diminué. Les différences d'évolution de l'emploi ont certainement correspondu à des types de croissance différents. La plupart des pays occidentaux ont connu une croissance régulière mais les pays en transition subissent depuis 1989 une récession et l'économie d'un grand nombre d'entre eux connaît encore des taux de croissance négatifs. La restructuration économique a été un autre facteur qui a pesé sur l'emploi des femmes dans les pays en transition. La destruction des emplois féminins s'y explique toutefois aussi par les politiques des pouvoirs publics.

a) Amérique du Nord et Europe occidentale

5. Le travail rémunéré des femmes a beaucoup contribué à soutenir la croissance économique en Europe occidentale et en Amérique du Nord dans les années 90. L'augmentation de l'emploi féminin a aussi contribué à la croissance par le biais de l'accroissement de la demande et donc de la création d'emplois. Une bonne partie de la nouvelle demande a concerné les services qui étaient antérieurement fournis par une main-d'œuvre féminine non rémunérée au sein du ménage (nettoyage, cuisine, soins aux enfants et aux personnes âgées, etc.) ce qui s'est traduit par le passage de ces activités de soins à l'économie monétaire.

6. Entre 1991 et 1996, les taux d'activité féminine ont progressé dans 18 pays occidentaux sur 24 au sein de la région de la CEE tandis que les taux d'activité masculine diminuaient ou demeuraient stables. Aux États-Unis, les bons résultats de l'économie ont créé des conditions favorables à l'emploi féminin dont le niveau est actuellement, avec celui des pays scandinaves, parmi les plus élevés des pays occidentaux. L'emploi féminin a aussi progressé rapidement en Europe occidentale. Depuis 1994, les femmes représentent 2,6 millions (62 %) de l'accroissement net des emplois dans l'Union européenne (UE). À l'exception du Danemark et des Pays-Bas,

l'accroissement a été le plus spectaculaire dans les pays où le taux d'activité des femmes était relativement faible, tels que l'Espagne, la Grèce, l'Irlande et la Suisse. La part des femmes dans la population active s'est encore accrue, sans atteindre toutefois la parité avec les hommes. Ce n'est qu'en Suède, et dans une moindre mesure en Finlande, que les taux d'activité des hommes et des femmes sont sensiblement les mêmes.

7. La population active a beaucoup augmenté, à la fois quantitativement et qualitativement, du fait des femmes. Dans le domaine éducatif, elles ont rattrapé et, parfois, même dépassé les hommes. En 1994/95, l'UE comptait 102 femmes pour 100 hommes dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, contre 93 au début des années 80. Dans l'enseignement supérieur, la progression a été encore plus importante, passant de 79 à 103 (base de données Eurostat/OCDE/UNESCO). Les liens des femmes avec le marché du travail tout au long de leur vie sont désormais analogues à ceux des hommes. Elles ne quittent pas le marché du travail aux alentours de 30 ans (pour cause de mariage et de maternité) et les taux d'activité n'augmentent pas par la suite lorsque les enfants grandissent.

8. La féminisation continue de la population active s'explique par des facteurs démographiques et structurels. Du fait du vieillissement des sociétés occidentales, les femmes sont devenues la principale source des nouveaux effectifs de la main-d'œuvre. Au sein de l'UE, l'augmentation de 1,2 million de la population active entre 1991 et 1996 s'explique entièrement par une augmentation de 2,4 millions du nombre des femmes alors que la main-d'œuvre masculine diminuait de 1,2 million (base de données Eurostat). L'expansion des emplois dans le secteur des services et la demande accrue de formes d'emploi souples, qui expliquaient la féminisation de l'emploi dans les années 80, ont continué à jouer un rôle durant les années 90. Par ailleurs, la motivation des femmes à rechercher des emplois à plein temps s'est également accrue (d'Intignano, 1999).

9. Les femmes continueront à constituer une source importante des nouveaux effectifs de main-d'œuvre. Selon les projections de l'OIT, entre 1995 et 2010, les taux d'activité féminine progresseront dans la plupart des pays d'Europe occidentale et les taux d'activité masculine diminueront. En France, le taux d'activité féminine passera de 59,9 à 62,6 % tandis que le taux d'activité masculine diminuera de 75,4 à 73,1 %. Une évolution analogue devrait se produire en Allemagne, en Autriche, au Canada, aux États-Unis et aux Pays-Bas. C'est dans les pays d'Europe méridionale, tels que la Grèce et l'Italie, que le taux d'activité féminine devrait augmenter le plus fortement.

b) Europe orientale et Communautés d'États indépendants (CEI)

10. L'Europe orientale et la CEI ont connu des évolutions différentes de celles des pays occidentaux ainsi que des tendances antérieures. Traditionnellement, les femmes occupaient une place importante dans la population active conformément aux politiques de plein emploi d'avant 1989. Au milieu des années 80, elles constituaient la majorité de la population active dans les États baltes et la République soviétique de Russie et leur part dans les pays d'Europe orientale, quoique inférieure (46 à 48 %) n'en était pas moins élevée par rapport aux pays occidentaux.

11. Durant la transition, la situation sur le marché du travail s'est radicalement modifiée. La récession économique, les fermetures d'usines, la restructuration et la crise financière se sont traduites par des suppressions d'emplois dont les femmes ont eu davantage à souffrir que les hommes. La main-d'œuvre et l'emploi féminins se sont contractés dans les huit pays pour lesquels on dispose de données. Entre 1985 et 1997, la main-d'œuvre féminine a diminué de plus d'un tiers en Hongrie et de près d'un quart en Lettonie. Elle a régressé même dans les pays où la main-d'œuvre masculine demeurait stable, tels que l'Estonie et la Pologne, voire où elle s'est accrue, tels que la Fédération de Russie, la Lituanie et la République tchèque. La proportion des femmes a diminué, non seulement dans la population active mais aussi dans l'emploi. La plus forte diminution de l'emploi féminin (40 %) a été enregistrée en Hongrie. La plus faible (en République tchèque) était encore près de 10 fois supérieure à celle de l'emploi masculin. Ce n'est que dans un pays – la Slovénie – que les suppressions d'emplois ont été comparables pour les hommes et pour les femmes (annexe II, tableau 1).

12. Dans tous les pays, l'activité économique des femmes est aujourd'hui inférieure à ce qu'elle était en 1985 et la baisse de leur taux d'activité a été plus forte que pour les hommes. Le recul le plus important a été observé en Hongrie et en Lettonie entre 1985 et 1997 : de 61 % à 43 % et de 68 % à 54 % respectivement (voir le tableau 2). Cependant, alors qu'en Hongrie le recul de l'activité féminine s'accompagnait d'une chute du taux d'activité masculine, en Lettonie ce dernier est demeuré au niveau antérieur à la transition. Si l'on observe le même type d'évolution différente selon le sexe en Estonie et en Lituanie, les États baltes connaissent les taux d'activité féminine les plus élevés (54 à 58 %) et la Hongrie le taux le plus faible (CEE, 1999).

13. La réduction de la main-d'œuvre féminine s'explique avant tout par la chute des taux d'activité, conséquence des changements structurels et des politiques du marché du travail. Les femmes ont été frappées davantage que les hommes par les réductions d'emplois dans l'agriculture et l'industrie. Leur part dans l'emploi total agricole et industriel a diminué, à de rares exceptions près. Les suppressions d'emplois féminins dans l'industrie ont correspondu à la restructuration des industries légères, telles que le textile, que l'État a cessé de soutenir dès le début de la transition (à la différence de l'industrie lourde essentiellement masculine) et à la compression du personnel administratif dans les entreprises industrielles (Nesporova, 1999; Paukert, 1995).

14. Les destructions d'emplois dans l'industrie et l'agriculture n'ont pas été compensées par une augmentation de la part de l'emploi féminin dans les services. À l'exception de l'Estonie et de la Slovaquie, la part des femmes dans l'emploi tertiaire total a enregistré une diminution pouvant aller jusqu'à cinq points de pourcentage en Lituanie par exemple ou, au mieux, est demeurée inchangée, comme en Roumanie et en Slovénie. Les femmes ont été touchées par les suppressions massives d'emplois féminins dans les services publics et ont perdu des emplois dans les transports et les communications, sans enregistrer en contrepartie une augmentation sensible dans les services marchands en expansion, tels que la banque, les assurances et les services aux entreprises.

15. La détérioration de la situation des femmes sur le marché du travail s'explique également par les mesures visant ce marché, fidèles à l'optique traditionnelle de l'homme soutien de famille. La cessation d'activité des femmes a été considérée comme un remède au chômage massif des hommes et à la réduction des services publics de prise en charge des enfants. On a encouragé les

femmes à se retirer du marché du travail au moyen de plans de retraite anticipée (Pologne et République tchèque) et de systèmes de congé parental plus intéressants (Bélarus et Ukraine). D'autres facteurs, tels que les préoccupations démographiques découlant de la réduction brutale de la fécondité, ont aussi joué un rôle, de même que la résurgence dans certains milieux de l'attitude traditionnelle selon laquelle les femmes devraient reprendre leur place "prédestinée" (Ruminska-Zimny 1995).

16. Le travail rémunéré de nombreuses femmes est devenu non rentable du fait de la réduction des salaires réels et de l'augmentation du coût des soins aux enfants. Les femmes ont peut-être aussi éprouvé un regain d'intérêt pour les activités ménagères à plein temps en se souvenant qu'il était auparavant difficile de combiner un emploi à plein temps et les responsabilités familiales. La réduction brutale des salaires et des revenus familiaux dans les années 90 ont ramené les femmes sur le marché du travail. Leur salaire était nécessaire pour équilibrer le budget familial. Dans de nombreux pays, même des familles à double revenu, en particulier celles ayant un faible niveau d'instruction et plus d'un enfant, sont tombées au-dessous du seuil de pauvreté, par exemple en Fédération de Russie, en Ukraine et dans de nombreux autres pays de la CEI. Les tendances paternalistes des mesures visant le marché du travail signifient simplement que les femmes doivent accepter des emplois mal rémunérés dans le secteur informel.

III. PRINCIPAUX SUJETS DE PRÉOCCUPATION

17. L'évolution du taux d'activité, généralement favorable en Europe occidentale et défavorable dans les pays en transition, ne constitue qu'une partie du tableau. L'évaluation de l'égalité d'accès à l'emploi – un élément essentiel des droits économiques et sociaux des femmes – exige également une analyse qualitative. L'emploi féminin s'est développé parce que les femmes acceptaient des emplois peu qualifiés, échappant souvent à la législation du marché du travail et à la protection sociale. Ces emplois sont faiblement rémunérés, précaires et comportent des risques élevés pour la sécurité et la santé. Les femmes ont continué à être les premières à être licenciées et les dernières à être embauchées (Lim, 1999). Dans les pays en transition, elles sont devenues plus vulnérables que les hommes en situation de concurrence et dans le nouvel environnement du marché du travail.

18. Une analyse qualitative de l'emploi féminin dans les pays de la CEE fait apparaître trois sujets de préoccupation : la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail, l'aptitude à l'emploi et la protection sociale.

A. Discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail

19. La discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail est la conséquence de l'inégalité d'accès à l'emploi. Elle se traduit par des pratiques discriminatoires, l'écart des salaires, la ségrégation persistante des femmes au bas de l'échelle des emplois et le fossé entre chômeuses et chômeurs.

a) Pratiques discriminatoires

20. Les pratiques discriminatoires sont apparentes dans tous les pays de la région de la CEE. Elles ne résultent pas seulement de l'insuffisance de la législation ni de l'inexécution des lois

mais aussi d'une discrimination de fait dans l'embauche, l'emploi, l'avancement professionnel, le licenciement et les salaires, qui est souvent difficile à mettre en évidence. Les enquêtes sur le marché du travail, souvent réalisées à intervalles irréguliers et de qualité variable, constituent la principale source de renseignements sur les pratiques discriminatoires. Par ailleurs, il est difficile de quantifier de nombreux aspects des pratiques discriminatoires des employeurs.

21. Les pratiques discriminatoires sont plus répandues dans le secteur privé. Cette tendance est patente dans les pays en transition où la privatisation a ouvert la voie à de nouvelles formes de discrimination. Il est vrai que l'apparition d'entreprises privées a créé de nombreux emplois pour les femmes. Mais l'emploi féminin est souvent considéré comme un moyen de réduire les coûts d'exploitation. Le plus souvent, les femmes trouvent des emplois peu qualifiés, à forte intensité de main-d'œuvre et faiblement payés dans de petites entreprises, partiellement dans l'économie souterraine, alors que les hommes occupent les postes d'encadrement mieux rémunérés dans des sociétés plus importantes. En règle générale, les employeurs privés n'offrent aux femmes que des contrats à court terme ou des travaux occasionnels afin d'éviter les frais découlant de la maternité et des soins aux enfants. Les femmes âgées et les femmes ayant des enfants en bas âge ont du mal à trouver un emploi dans le secteur privé (Lisowska, 1999).

22. Les raisons des pratiques discriminatoires à l'embauche sont analogues dans la plupart des pays. Les femmes seraient moins disposées à travailler sous pression et durant les horaires prolongés qu'exigent de nombreuses sociétés du secteur privé et leur coût serait plus élevé en raison des prestations liées à la maternité et aux enfants. Cela est particulièrement vrai dans les pays en transition (Fong, 1996). Au regard du code de l'aide sociale, le coût des femmes apparaît supérieur car ces prestations conservent officiellement un caractère statutaire bien qu'elles ne soient plus appliquées (Einhorn, 1994). Elles souffrent dès lors d'un double handicap. Les mères qui travaillent sont moins concurrentielles sur le marché du travail sans bénéficier pour autant de protection sociale. Cela explique peut-être l'élévation de l'âge au mariage et à la maternité dans de nombreux pays d'Europe orientale et de la CEI.

23. Enfin, les travailleuses migrantes sont particulièrement victimes de pratiques discriminatoires. La précarisation des marchés du travail favorise l'emploi des migrantes qui se soumettent plus facilement à des conditions de travail défectueuses. L'extension des migrations clandestines accroît cette vulnérabilité et ce risque (voir l'annexe I).

24. L'écart entre les salaires des hommes et les salaires des femmes est une autre forme de discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail. Cet écart existe dans tous les pays de la CEE, malgré certains progrès dans l'accès des femmes aux emplois bien rémunérés dans les pays occidentaux, en particulier aux États-Unis. Cet acquis n'a toutefois été le fait que d'un petit groupe de femmes ayant fait des études poussées et situées au sommet du marché du travail. L'ascension sociale des femmes se heurte encore le plus souvent au soi-disant "plafond de verre". Selon la Commission dite du plafond de verre (Glass Ceiling Commission) financée par les pouvoirs publics aux États-Unis, en 1995 les femmes ne détenaient qu'environ 5 % des postes de direction. La plupart de celles situées au sommet ne se sentent pas à l'aise là où elles sont. Plus souvent que les hommes, elles abandonnent leur carrière dans une société pour aller dans des entreprises plus petites ou créer leur propre entreprise. Plusieurs études ont confirmé que la discrimination sexuelle expliquait en partie cet essor de l'esprit d'entreprise (Economist, 10.8.96).

25. Le fossé entre les salaires résulte de la concentration des emplois féminins au niveau le moins qualifié du marché du travail et de la discrimination de fait résultant d'une rémunération inférieure à travail égal. D'après les résultats de l'enquête européenne par panel auprès des ménages de 1995, les salaires des femmes représentent en moyenne 76 % de ceux des hommes, soit un écart de 24 % (15 % après ajustement pour tenir compte de la structure de l'emploi féminin). Même si les qualifications permettent de réduire cet écart, dans de nombreux pays la plupart des progrès ont concerné les emplois de bureau et les professions ordinaires. En Finlande, en France et en Suède mais aussi au Royaume-Uni, les salaires des employées de bureau ne sont inférieurs que de 3 à 8 % à ceux des employés. C'est dans la catégorie des cadres que l'écart est le plus important (Eurostat, 1999; UE, 1999).

26. Les salaires des femmes en Europe orientale et dans la CEI sont inférieurs de 20 à 25 % à ceux des hommes, mais avant 1989, cet écart n'était pas aussi important en termes réels en raison de la structure resserrée des salaires. Pendant la transition, la structure salariale s'est diversifiée sous l'effet de l'augmentation des rémunérations en fonction de l'éducation. Les femmes ayant fait de bonnes études traditionnelles et possédant une culture plus générale, comparée à la formation professionnelle des hommes dans l'industrie lourde, pouvaient espérer que l'écart des salaires se réduise progressivement. Jusqu'à présent, c'est le contraire qui s'est produit dans de nombreux pays. En Fédération de Russie en 1997, on estimait que les salaires des femmes ne représentaient que 55 % environ des salaires masculins, contre environ 70 % en 1989. Ce phénomène s'explique en partie par la différenciation salariale croissante en faveur des industries à dominante masculine et par les débouchés plus médiocres dans le secteur privé.

27. L'élargissement de l'écart salarial dans les pays en transition est particulièrement inquiétant étant donné la chute brutale des salaires réels qui, dans de nombreux pays tels que la Fédération de Russie et la plupart des autres pays de la CEI, ainsi que la Bulgarie et la Lituanie, ne représentent que 40 à 50 % du niveau de 1989. Le recul des salaires, combiné au niveau généralement plus faible des salaires féminins au début du processus de transition expose les femmes à la paupérisation. De 1992 à 1997, le taux de pauvreté chez les femmes (âgées de 31 à 54 ans) en Fédération de Russie a plus que doublé, passant de 9 à 22 % (PNUD, 1999).

Nouvelles mesures et bonnes pratiques pour éliminer la discrimination [**]

28. Les mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail vont de la sensibilisation à la révision et à l'application de la législation existante et des pratiques en matière d'emploi. Un grand nombre de ces mesures découlent des politiques d'égalité d'accès aux emplois des années 90, qui sont le plus en pointe dans les pays scandinaves. En Suède, la loi sur l'égalité des sexes dispose depuis 1992 que toutes les entreprises comptant plus de 10 salariés doivent établir des plans d'action sur l'égalité d'accès aux emplois, y compris

---

[**] Les nouvelles mesures et les exemples de bonne pratique sont tirés des réponses au questionnaire de la Division de la promotion de la femme connues au moment de la rédaction de la présente note. Pour cette raison et compte tenu des limites de celle-ci, les bonnes pratiques présentées ne prétendent pas rendre compte de manière exhaustive de toutes les mesures importantes prises par les pays de la CEE pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'économie.

l'égalité des salaires. Au Canada, selon la nouvelle loi sur l'équité en matière d'emploi, les sociétés en relation d'affaires avec le Gouvernement fédéral doivent réaliser et maintenir un caractère représentatif de l'effectif par la mise en œuvre de plans d'équité en matière d'emploi.

29. Parmi les mesures adoptées récemment en vue d'éliminer la discrimination, on peut notamment citer : une réforme constitutionnelle sur l'égalité (France), de nouveaux règlements et des mesures d'appui dans le cadre de programmes ciblés tels que ceux sur "Les femmes et le travail" (Allemagne), un amendement à la loi sur l'égalité de traitement pour faire respecter l'égalité de traitement obligatoire et élaborer des modèles d'évaluation des emplois non discriminatoires (Autriche), un examen par les partenaires sociaux des systèmes de classement des emplois s'ils sont source d'inégalité (Belgique) et une disposition spéciale dans les conventions collectives pour évaluer les demandes d'emploi dans les entreprises individuelles et les secteurs du point de vue des emplois féminins peu payés (Finlande). D'autres mesures concernent notamment la formation en matière de législation sur l'égalité de traitement à l'intention des partenaires sociaux et la publication d'un guide pratique sur l'égalité de rémunération pour les entreprises (France). Les pays en transition aussi, tels que la Croatie et la Hongrie, ont pris conscience de la nécessité de promouvoir les droits économiques des femmes, notamment l'accès à l'emploi.

30. La lutte contre la discrimination de fait sur le marché du travail passe aussi par des propositions, faites en particulier par des organisations non gouvernementales (ONG), en vue de renverser la charge de la preuve sur l'employeur (Conseil des femmes allemandes). L'employeur devrait être légalement tenu de révéler toutes les raisons qui l'amènent à embaucher ou à licencier un salarié et, lorsque la discrimination est établie, de verser une certaine indemnité.

b) Ségrégation sur le marché du travail

31. La ségrégation sexuelle sur le marché du travail demeure importante dans tous les pays de la région de la CEE. Les emplois féminins font l'objet d'une ségrégation à la fois horizontale, c'est-à-dire sectorielle et professionnelle, et verticale, c'est-à-dire en termes de niveau dans la hiérarchie du marché du travail. Les femmes sont plus nombreuses dans les professions de soins et dans les emplois de bureau subalternes.

32. Dans l'UE, un indice de ségrégation, à la fois horizontale et verticale dans les professions, montre que trois pays (Danemark, Finlande et Suède) où l'emploi féminin est relativement important comportent également des structures professionnelles assez discriminatoires. L'inverse est vrai pour les pays à faible emploi féminin, à l'exception de l'Espagne. Cela conduit à penser qu'une demande élevée de main-d'œuvre féminine s'accompagne d'une inégalité d'accès à l'emploi du point de vue de la situation dans la hiérarchie et des professions (UE, 1999).

33. La part croissante du secteur des services dans l'emploi amène à considérer ce secteur de plus près pour évaluer la ségrégation horizontale. La part des services dans l'emploi total, déjà élevée dans les pays occidentaux (plus de 70 % aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède) (Eurostat, 1996), enquête sur les forces de travail, a atteint 50 % ou davantage dans de nombreux pays en transition également (CEE, 1998). Dans tous les pays on enregistre une évolution vers une plus grande mixité de la main-d'œuvre dans le secteur des services. Dans ces conditions, le facteur déterminant de la ségrégation sectorielle n'est pas la conquête par les femmes des

secteurs à prédominance masculine, tels que l'industrie manufacturière, mais la situation des femmes dans le secteur des services.

34. Dans de nombreux pays, une plus grande mixité de la main-d'œuvre occulte l'apparition ou le renforcement de la discrimination professionnelle. C'est le cas dans les pays en transition où les femmes sont évincées des emplois désormais mieux payés dans les services financiers et déplacées vers les emplois du secteur public tel que la santé et l'enseignement. Les services financiers qui étaient féminisés et sous-payés dans le passé par rapport à l'industrie lourde à prédominance masculine ont connu un phénomène de rattrapage dans le processus de constitution du marché : les créations d'emploi se sont multipliées et les salaires ont augmenté. C'est l'inverse qui s'est produit dans l'enseignement et les services de santé (tableaux 3 et 4).

Nouvelles mesures et bonnes pratiques pour réduire la ségrégation

35. Dans un certain nombre de pays occidentaux, le principal objectif des pouvoirs publics est désormais de réduire la ségrégation excessive sur le marché du travail. Les mesures de lutte contre cette ségrégation s'attachent principalement à l'offre de main-d'œuvre féminine dans les secteurs ou les professions à prédominance masculine mais aussi à sa demande afin de l'y accroître. Concrètement, il s'agit notamment de diversifier l'enseignement, la formation et les choix professionnels (Espagne, France, Royaume-Uni, Suède). Les mesures sont également ciblées sur les professions où il y a pénurie de main-d'œuvre et les femmes candidates à des professions où elles sont sous-représentées peuvent obtenir un appui tel qu'une préformation et une prise en charge souple des enfants (Belgique). Le secteur public sert dans certains pays à montrer l'exemple dans la promotion des femmes aux postes d'encadrement (France).

c) Chômage féminin

36. Le chômage féminin est supérieur au chômage masculin dans de nombreux pays de la région de la CEE (annexe II, fig. 1). Dans les pays occidentaux ainsi que dans les pays en transition, les politiques nationales, le système d'assurance chômage et les différences culturelles constituent d'importants facteurs explicatifs du chômage des femmes. Dans l'Union européenne, les taux de chômage féminin sont supérieurs aux taux du chômage masculin dans 13 États membres sur 15. En 1996, dans l'ensemble de l'UE, le taux de chômage féminin était supérieur à 12 % tandis que le taux de chômage masculin était inférieur à 10 % (Eurostat, 1998). L'écart entre le taux de chômage féminin et le taux de chômage masculin est particulièrement important en Belgique, au Danemark, en Espagne, en Grèce, en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas. Ce n'est qu'en Suède et au Royaume-Uni que le taux de chômage féminin est inférieur au taux de chômage masculin. Trois pays – l'Allemagne, la Grèce et l'Irlande – ont réussi à réduire l'écart entre les deux taux.

37. Dans les pays en transition, l'écart est moins systématique. En 1997, seuls 5 des 11 pays en transition examinés dans l'Étude sur la situation économique de l'Europe avaient des taux de chômage féminin supérieurs aux taux de chômage masculin (CEE, 1999). Les taux de chômage féminin sont inférieurs à ceux des hommes en Fédération de Russie, en Hongrie, en Lettonie et en Slovénie (mais supérieurs en Pologne, en République tchèque et en Roumanie (fig. 1)). Le chômage féminin est probablement supérieur à ce que les statistiques officielles font apparaître. D'une manière générale, les femmes s'inscrivent au chômage moins fréquemment que les

hommes, en particulier lorsque les indemnités de chômage sont faibles, comme c'est le cas en Fédération de Russie et en Lettonie. Par ailleurs, elles préfèrent souvent prolonger le congé de maternité ou le congé parental plutôt que de s'inscrire au chômage, en particulier dans les pays où ces prestations sont relativement généreuses, comme en Hongrie. Mais dans une situation où les taux d'activité féminine sont en net recul, l'essentiel est que des taux de chômage relativement faibles ne font que traduire un retrait massif des femmes du marché du travail officiel.

Nouvelles mesures et bonnes pratiques visant à réduire le chômage

38. La plupart des pays occidentaux abordent le problème du chômage des femmes par le biais de mesures générales visant le marché du travail. Certains pays mettent toutefois en place des mécanismes ciblés sur le chômage féminin. Récemment, 5 pays de l'UE sur 15 se sont fixé comme objectif spécial l'abaissement du chômage féminin (Autriche, Espagne, France, Grèce et Luxembourg). Les mesures concrètes de lutte contre le chômage féminin sont liées aux politiques visant à faciliter le retour sur le marché du travail, politiques souvent ciblées sur les parents qui élèvent seuls leurs enfants. Les gouvernements de certains pays en transition ont créé des organismes spéciaux chargés de former les chômeuses et de leur fournir une orientation professionnelle (par exemple l'Agence pour la promotion de l'emploi qualifié en Pologne).

39. Les organisations non gouvernementales jouent un rôle important dans la lutte contre le chômage féminin. Cela est particulièrement le cas dans les pays en transition. Les ONG ont des caractéristiques (fondations, organismes professionnels) et des champs d'activité très divers. Leur objectif est d'aider les femmes à s'adapter à la nouvelle situation sur le marché du travail en leur fournissant des conseils sur leurs droits en cas de licenciement, des informations sur les possibilités offertes par le marché local du travail et une aide pratique dans la recherche d'un nouvel emploi (remplir une demande d'emploi, se présenter pour un entretien). De nombreuses ONG réunissent des preuves de pratiques discriminatoires, élaborent des analyses et suivent l'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail. Ces informations servent souvent à réaliser des campagnes médiatiques et à militer en faveur d'une évolution de la législation existante ou de nouveaux règlements. C'est dans les pays d'Europe centrale, tels que la Pologne et la Hongrie, que les ONG sont les plus actives. Leur rôle se développe aussi rapidement dans les Etats baltes, en Fédération de Russie et dans la plupart des autres pays de la CEI. De nombreuses ONG performantes bénéficient d'un soutien financier et organisationnel d'ONG occidentales et d'organisations internationales. Par exemple, l'UNIFEM entreprend des projets en Bulgarie, en Pologne et au Kazakstan afin d'évaluer les possibilités d'emplois pour les femmes et de sensibiliser les décideurs, les ONG et le secteur privé aux besoins de la main-d'œuvre féminine en matière de formation.

B. Aptitude à l'emploi

40. Les principaux sujets de préoccupation touchant l'aptitude à l'emploi des femmes concernent l'accès à l'enseignement et à la formation continue, les questions relatives aux soins, les emplois atypiques et l'accès à l'emploi non salarié et à l'entreprenariat.

a) Accès à l'enseignement et à la formation continue

41. L'éducation joue un rôle clef pour déterminer l'aptitude à l'emploi. Dans une démarche soucieuse d'équité entre les sexes, deux questions sont importantes : premièrement, l'accès des femmes à un enseignement aux caractéristiques "masculines" qui comprend les mathématiques et l'informatique et deuxièmement, l'accès des femmes à la formation continue.

42 Bien que les femmes des pays de la CEE aient aujourd'hui un niveau d'instruction supérieur à celui d'il y a une dizaine d'années, elles continuent à choisir des études "féminines". Dans la plupart des pays, elles constituent la majorité des diplômés universitaires. La proportion des étudiantes en études commerciales, droit, mathématiques et informatique n'est proche de celle des hommes que dans quelques pays. Les femmes continuent à choisir des études "féminines" qui les enferment dans les secteurs "féminins" du marché du travail. Parmi les diplômés universitaires, elles continuent à être majoritaires en art et en lettres, études sociales et médicales. Dans l'UE et au Canada, elles ne représentent que 27 % environ des effectifs totaux pour les études d'ingénieur, les mathématiques et l'informatique. La discrimination professionnelle et le niveau des salaires sont liés aux types d'études suivies par les femmes, en particulier au niveau universitaire.

43. Un accès inadapté à la formation continue est un autre facteur qui amoindrit l'aptitude des femmes à l'emploi. Sur le marché mondial, les qualifications et les connaissances doivent fréquemment s'adapter à l'évolution de la demande sous l'influence de la concurrence et de l'évolution des techniques informatiques. Ce type de formation est le plus souvent assuré par les employeurs, notamment sur le tas. Le principal obstacle à la formation continue provient du manque de temps dont disposent les femmes du fait de leurs fonctions dispensatrices de soins.

44. Le manque de temps est un handicap majeur pour les mères seules dont le nombre est en augmentation dans tous les pays de la CEE en raison du changement des comportements en matière de mariage et de naissance. Les naissances hors mariage constituent environ 50 % de l'ensemble des naissances dans la plupart des pays scandinaves et en Estonie et environ un tiers de toutes les naissances aux États-Unis, en Finlande, au Royaume-Uni et dans plusieurs pays en transition tels que la Bulgarie, la Géorgie et la Slovénie (CEE, 1999). Bien que dans de nombreux pays, notamment en Scandinavie, les naissances hors mariage n'équivalent pas, du fait de l'union libre, à la monoparentalité, la maternité isolée est nettement en augmentation, ce qui accroît beaucoup le risque de pauvreté du fait d'une moindre aptitude à l'emploi et d'emplois au bas de l'échelle. Le taux de pauvreté parmi les femmes seules avec enfants est très élevé en Fédération de Russie et dans les autres pays de la CEI mais également dans des pays tels que l'Allemagne et le Canada (environ 40 %) ainsi qu'au Royaume-Uni (30 %). En Espagne, en France, en Italie et aux Pays-Bas, les taux sont plus faibles mais demeurent très importants (environ 20 %) (base de données de l'Étude sur le revenu du Luxembourg).

45. La condition des mères seules dépend de leur situation sur le marché du travail et de l'importance de l'appui de l'État. En Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, elles ont un faible taux d'activité, environ 40 %, alors qu'aux États-Unis il est de 60 %. En France en revanche, plus de 80 % des mères seules ont une activité économique, ainsi qu'en Belgique, au Danemark et en Italie, où le taux est voisin de 70 %. Par ailleurs, les types d'emploi occupés par les mères seules varient sensiblement. Alors qu'au Danemark et en France elles occupent le plus

souvent des emplois à plein temps, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni elles travaillent habituellement à temps partiel (Bradshaw, 1996).

Nouvelles mesures et bonnes pratiques pour améliorer l'accès à l'enseignement

46. La stratégie canadienne pour l'égalité des chances (qui était énoncée dans le budget de 1998) prévoit des mesures telles que la déduction des dépenses de garde d'enfants et des crédits d'impôts pour études à l'intention des étudiants à temps partiel dont un grand nombre sont des femmes. Des pays s'attachent à améliorer l'accès des mères seules et des femmes à faible revenu à l'enseignement. Certains pays ont mis au point des programmes de formation spéciaux dans le cadre de mécanismes plus généraux visant à aider ces femmes à réintégrer la population active (Allemagne, Espagne, Royaume-Uni). On considère que cette façon de faire présente des perspectives plus intéressantes que les garanties de ressources. Par ailleurs, les ONG de nombreux pays s'efforcent d'améliorer l'accès des femmes à la formation en offrant des cours, par exemple en informatique et en langues grâce auxquels elles peuvent améliorer ou acquérir des qualifications.

b) Le problème des soins

47. Dans les années 90, le déséquilibre entre l'offre et la demande de soins s'est aggravé. Sous l'effet de la mondialisation et de la concurrence mais également des tendances démographiques, la demande de soins s'est accrue, notamment de soins aux personnes âgées. Dans le même temps, l'offre de soins par l'État, le secteur privée et la famille a diminué. Les soins au sein de la famille ont diminué du fait de l'augmentation du taux d'activité féminine. Les soins exigent attention personnelle et temps car ils sont habituellement destinés à des personnes qui ne peuvent pas exprimer clairement leurs besoins, tels que les jeunes enfants, les malades et les personnes âgées (Folbre, 1999; Budget et Folbre, 1999). Le problème des soins est l'un des principaux obstacles à l'aptitude des femmes à l'emploi.

48. Les soins donnés par les femmes découlent dans une large mesure de la maternité qui réduit leur aptitude à l'emploi à la différence de la paternité qui ne réduit pas l'aptitude des hommes à l'emploi. La situation des femmes ayant des enfants par rapport à l'emploi diffère selon les pays et dépend des politiques de la famille et du marché du travail. Les deux facteurs qui incitent le plus une femme à cesser un travail rémunéré sont l'existence et l'accessibilité financière de services de garde des enfants et la possibilité de sortie temporaire du marché du travail (congé parental). Dans tous les pays, le taux d'activité chute lorsque le nombre d'enfants augmente mais les taux varient beaucoup d'un pays à l'autre (tableau 5).

49. Parmi les pays occidentaux, on peut distinguer quatre groupes selon le cadre administratif et institutionnel qui permet aux femmes de concilier travail rémunéré et garde des enfants (OCDE, 1999) : i) les pays où les services de garde d'enfants sont très développés et où le fait d'avoir des enfants n'influe pas sur le taux d'activité de la mère, tels que la Finlande et les autres pays scandinaves; ii) les pays où le fait d'avoir des enfants a une influence minime sur l'emploi féminin jusqu'au troisième enfant, comme la France; iii) les pays où l'activité féminine chute à la naissance du premier enfant, comme l'Irlande et les Pays-Bas; iv) les pays où les difficultés de combiner une carrière et la vie familiale se traduisent par le travail à temps partiel, comme l'Allemagne et le Royaume-Uni.

50. Les dépenses consacrées aux services pour la famille sont faibles dans les pays occidentaux, à l'exception de la Scandinavie. Dans les pays de l'UE, la part des enfants jusqu'à trois ans qui bénéficient de services publics de garde varie de 48 % au Danemark à 2 % en Allemagne, en Espagne, en Irlande et au Royaume-Uni (tableau 6). La garde des enfants est toutefois subventionnée de nombreuses façons, notamment par des mesures fiscales, comme en France (OCDE, 1999). Par ailleurs, s'agissant de congé pour enfant à charge, du congé de maternité et surtout du congé parental, la réglementation générale, les critères d'obtention, la durée et le montant de l'indemnité sont variables. Le congé de maternité n'est pas obligatoire aux États-Unis et ne concerne qu'environ 25 % des travailleuses. Dans les pays de l'UE, la durée du congé de maternité et celle du congé parental varient sensiblement (tableau 6). Dans de nombreux pays, le congé parental s'accompagne d'une indemnité faible ou nulle. Dans des pays tels que l'Irlande et le Royaume-Uni, le congé parental n'est accordé qu'aux alentours de la naissance. De nombreuses mères n'ont pas droit au congé pour enfant à charge parce qu'elles travaillent au noir, ont une activité non salariée ou un emploi atypique.

51. Dans les pays d'Europe orientale et de la CEI, le système de soutien familial s'est sensiblement affaibli durant la transition. Dans le passé, ce système faisait partie du code du travail et permettait aux femmes d'élever une famille tout en travaillant à plein temps. Après 1989, les femmes ont perdu en fait de nombreux avantages. La décentralisation et le transfert des garderies d'enfants des entreprises aux municipalités ont supprimé de nombreux services, en particulier dans les campagnes et les petites villes. Les effectifs des jardins d'enfants ont diminué dans tous les pays mais plus particulièrement en Fédération de Russie et dans d'autres ex-républiques soviétiques. Si certains pays, tels que le Bélarus et la Lituanie, ont rallongé la durée du congé de maternité et du congé parental, la valeur des allocations a diminué. Entre 1991 et 1995, les allocations pour congé parental ont diminué de 40 % à 13 % du salaire moyen en Lituanie. Le recul a été encore plus important en valeur absolue, étant donné qu'en 1995 le niveau des salaires ne représentait que 36 % du salaire moyen de 1989 (UNICEF, 1996 et 1997).

Nouvelles mesures et bonnes pratiques dans la fourniture de soins

52. Les mesures destinées à développer les soins sont principalement axées sur la garde des enfants. Parmi les membres de l'UE, cinq ont l'intention de développer les soins aux personnes âgées et deux aux autres personnes dépendantes. Certains pays, tels que le Canada, ont par ailleurs mis au point des réductions d'impôts pour la fourniture de soins aux membres de la famille plus âgés ou handicapés (crédit d'impôt sur les dépenses connexes) et ont récemment introduit un nouveau crédit-soignant pour alléger les impôts des personnes qui résident avec un parent à faible revenu, un grand-parent ou un parent infirme reconnu à charge et qui lui dispensent des soins à domicile.

53. Les nouvelles mesures relatives à la garde des enfants visent principalement à permettre aux deux parents de travailler. Les pays scandinaves ont traditionnellement favorisé de telles solutions, comme les réseaux de garderies d'enfants. Récemment, certains pays ont lancé des programmes pour développer de tels réseaux (par exemple la Finlande). L'État fixe le cadre général et les municipalités appliquent les dispositions particulières. Le programme doit être financé par les autorités locales et par l'État. Tous les enfants âgés de moins de sept ans ont le droit de fréquenter à plein temps une garderie municipale payante en fonction du revenu des

parents. Parmi les autres types de mesures, on peut citer l'introduction ou le développement du congé parental. Les pays qui se montrent généreux à cet égard incitent les hommes à prendre un congé parental, par exemple en réservant un mois pour les pères (Suède).

c) Modalités de travail atypique

54. Les contrats à durée déterminée, le travail à temps partiel, une plus grande amplitude des horaires de travail et le télétravail constituent, parmi d'autres, des modalités de travail atypique qui se développent rapidement dans les pays de la région de la CEE. Les femmes sont surreprésentées dans ce secteur du marché du travail, par rapport au marché de l'emploi à plein temps.

55. Durant les années 90, la part des femmes dans l'emploi à temps partiel s'est encore accrue dans de nombreux pays tels que l'Autriche, la Belgique, l'Espagne et la France ainsi qu'au Canada et aux États-Unis (fig. 2). L'emploi féminin à temps partiel s'est également développé dans les pays où les femmes occupaient déjà une part importante de ce type d'emploi, tels que les Pays-Bas (près de 70 % de l'emploi total), la Suisse (plus de 50 %) et la Turquie (près de 40 %).

56. Dans les pays en transition, il est encore difficile d'établir une tendance et une répartition par sexe pour les emplois atypiques. Dans le passé, ces emplois étaient très peu nombreux car les gens détenaient des emplois permanents à temps complet. En 1989, les emplois hors normes ont commencé à apparaître avec la naissance du secteur privé, la restructuration des entreprises et l'expansion de l'économie parallèle. La part de l'emploi à temps partiel est relativement faible - environ 10 % de l'emploi total. Dans certains pays, tels que la Hongrie, la République tchèque et, dans une moindre mesure, la Pologne, la part des femmes dans l'emploi à temps partiel est déjà supérieure à celle des hommes.

57. De nombreuses femmes sont intéressées par des formes de travail atypique en raison de leur souplesse qui leur permet à la fois d'effectuer un travail rémunéré et d'élever des enfants. Près de 70 % des femmes qui travaillent à temps partiel dans l'UE déclarent qu'elles ne veulent pas d'emploi à temps complet (Eurostat, enquête sur les forces de travail, 1996). Par ailleurs, certains de ces emplois sont prestigieux et bien payés, tels que journaliste indépendant, avocat à temps partiel ou consultant d'entreprise. La grande majorité des emplois atypiques présente cependant les inconvénients suivants par rapport aux emplois à temps complet :

- Privation ou jouissance limitée de la protection sociale et des prestations qui accompagnent les emplois à temps complet, telles que les indemnités de chômage, le congé de maternité, les congés payés et les retraites;

- Salaires inférieurs – les emplois atypiques sont généralement beaucoup moins payés que les emplois à plein temps. Dans l'UE, la rémunération horaire brute des travailleurs à temps partiel est très inférieure à celle des travailleurs à temps complet dans tous les pays. La différence est la plus forte en Espagne, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas et, surtout, au Royaume-Uni où la rémunération des travailleurs à temps partiel est inférieure à 60 % de la rémunération à temps complet (Eurostat, 1998);

- Absence de liberté ou très grande difficulté de passer d'un emploi atypique à un emploi à temps complet. Plus de 40 % des femmes en Finlande déclarent qu'elles travaillent à temps partiel car elles ne peuvent pas trouver d'emploi à temps complet. La proportion correspondante en France, en Italie et en Suède est voisine de 30 % et de 20 % en Belgique, en Espagne et en Irlande (Eurostat, enquête sur les forces de travail, 1996);

- Absence de perspectives de carrière – les emplois atypiques constituent une impasse pour de nombreuses femmes auxquelles ils n'offrent aucune chance d'améliorer leurs qualifications, leur situation ni leur rémunération. Ces emplois n'exigent habituellement que des qualifications minimales et se trouvent pour la plupart dans des métiers mal payés (nettoyeuse de bureau ou serveuse par exemple).

58. Ces inconvénients sont également très lourds dans les pays en transition. Dans les pays d'Europe orientale et en particulier de la CEI, l'emploi atypique ne fait jusqu'à présent l'objet d'aucune réglementation officielle ou bien cette réglementation est très limitée. La plupart des emplois sont créés dans l'économie souterraine ou parallèle. Cela laisse la voie ouverte aux abus en ce qui concerne le niveau des salaires, les conditions de sécurité et de travail et les prestations sociales. Les emplois atypiques sont d'ordinaire peu qualifiés et faiblement payés. En Pologne, plus de la moitié des personnes employées dans l'économie souterraine travaillent dans l'agriculture (25 %) et le BTP (26 %) (GUS, 1996). La poursuite de la féminisation des emplois hors normes étant probable, la question de la réglementation de ce secteur du marché revêt une importance capitale pour les femmes des pays en transition.

Nouvelles mesures et bonnes pratiques concernant l'emploi atypique

59. L'État, les employeurs et les syndicats doivent coopérer pour établir de bonnes pratiques en ce qui concerne les emplois atypiques. L'un des problèmes les plus importants est d'offrir aux femmes le choix de passer d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel sans perdre les avantages associés à l'emploi à temps complet. Le Danemark et les Pays-Bas envisagent d'adopter des dispositions en ce sens.

60. Une autre façon de faire consiste à adopter des mesures visant à garantir des conditions de travail adéquates et la protection des femmes titulaires d'un contrat de travail atypique. La Convention sur le travail à temps partiel (1994) et la Convention sur le travail à domicile (1996) de l'OIT, ainsi que les codes de bonne pratique, devraient jouer un rôle important dans l'adoption de solutions pratiques dans ce domaine.

d) Emploi non salarié et entreprenariat

61. L'emploi non salarié et l'entreprenariat constituent d'importantes formules pour améliorer la qualité des emplois des femmes, leur ouvrant l'accès aux postes de direction, à des revenus plus élevés et à des secteurs d'activité non féminins. Durant les années 90, l'entreprenariat féminin a été une source dynamique de croissance dans tous les pays de la région de la CEE. On estime qu'en 1997 aux États-Unis, 8,5 millions d'entreprises appartenaient à des femmes, soit un tiers de l'ensemble des entreprises, et qu'elles employaient un travailleur sur quatre. On observait une tendance analogue dans les autres pays. Au Royaume-Uni, une nouvelle entreprise sur quatre est

créée par une femme. En Espagne, plus de 14 % de l'ensemble des travailleuses travaillent à leur compte (Ionescu, 1999).

62. Dans tous les pays de la CEE, on peut citer des exemples de réussite de femmes chefs d'entreprises dont un grand nombre peut s'expliquer par des méthodes de gestion innovantes. Le travail indépendant et l'entreprenariat demeurent toutefois insuffisants au regard de leurs possibilités. Les sociétés dirigées par des femmes restent moins nombreuses que celles dirigées par des hommes. Les premières sont habituellement de petites entreprises dans des secteurs traditionnels avec des perspectives de croissance limitées. On explique souvent cette situation par des facteurs tels que l'aversion pour le risque et le manque de confiance de la part des femmes chefs d'entreprises.

63. Les femmes se heurtent à de nombreux obstacles pour développer leur propre entreprise. L'environnement réglementaire et institutionnel leur est souvent défavorable. Les organismes de soutien et de réduction des risques, tels que les chambres de commerce, les organisations professionnelles et les institutions locales, sont indifférents à la question des sexes et ne s'occupent pas de l'entreprenariat féminin. Les femmes ont généralement moins d'expérience, de contacts extérieurs et de connaissance du secteur d'activité (Horejs, 1999). Du fait de leurs responsabilités familiales, elles ont moins de temps pour connaître et/ou explorer les possibilités d'affaires. Le prix à payer pour devenir entrepreneur est donc souvent un conflit au sein de la famille, le divorce ou le célibat, comme démontré par des études de pays (Nagy, 1999). Par ailleurs, le climat social est généralement moins favorable à l'entreprenariat féminin et les rôles dévolus par la société aux hommes et aux femmes sont stéréotypés. Il en résulte une attitude négative du public à l'égard des femmes entrepreneurs, un traitement défavorable de la part de l'État ou une discrimination de fait dans l'octroi des crédits bancaires ou les deux.

64. Le travail indépendant et la création d'entreprise se heurtent à de nombreux obstacles, en particulier dans les pays en transition. Pour les hommes comme pour les femmes, il est difficile de créer de nouvelles entreprises en raison de l'instabilité de la fiscalité et des autres règlements dans le secteur privé, du manque d'accès au crédit, du sous-développement du réseau institutionnel d'information et des pépinières d'entreprises, des associations professionnelles, etc., ainsi que du manque de soutien des collectivités locales. Dans de nombreux pays, les femmes sont aussi plus vulnérables à de nouvelles formes de criminalité telles que l'extorsion de fonds, largement répandue en Fédération de Russie et dans les autres pays de la CEI (Nesporova, 1998).

Nouvelles mesures et bonnes pratiques en faveur de l'entreprenariat

65. On observe de nouvelles mesures et de bonnes pratiques en faveur de l'entreprenariat féminin dans tous les pays de la région de la CEE. Elles sont mises en place par les États et des organisations internationales ainsi que par des ONG. Aux États-Unis, le programme du Centre d'affaires pour les femmes établi par le Congrès en 1988 est un bon exemple de collaboration entre secteur public et secteur privé. Les mesures destinées à faciliter l'entreprenariat féminin comprennent la fourniture de renseignements et de conseils gratuits aux femmes qui ont l'intention de créer leur propre entreprise, la mise en réseau et l'appui institutionnel pour faciliter l'accès aux ressources et au crédit. On retrouve pareilles mesures aux niveaux local et national (par exemple, l'Agence pour les entreprises de femmes en Finlande, la Fondation SEED en Hongrie et le programme de soutien aux femmes chefs d'entreprise en Croatie) ainsi qu'au

niveau régional (programme LEED (concernant le développement économique et la création d'emplois au niveau local) de l'OCDE, initiative de la CEI sur l'entreprenariat féminin et conférence de Brijuni). Les ONG appuient très activement la création d'entreprises par des femmes. Parmi les nouvelles mesures dans les pays en transition, on peut citer la recherche sur l'esprit d'entreprise chez les femmes et la création d'un cadre d'analyse de l'entreprenariat féminin (forum international sur les femmes à la faculté d'économie de Varsovie (Pologne); Université des sciences économiques de Budapest (Hongrie)).

C. Protection sociale

66. L'insuffisance de la protection sociale des femmes dans la région de la CEE est le troisième sujet de préoccupation. Il y a deux grands problèmes : la contraction de nombreux services publics et la conception sexiste des régimes de protection sociale, en particulier en ce qui concerne les prestations relatives à l'emploi (indemnités de chômage et retraite). Ces régimes reposent sur le principe de l'homme soutien de famille et ignorent le fait que l'emploi non rémunéré comme l'emploi rémunéré des femmes, ainsi que leur rémunération diffèrent sensiblement de ceux des hommes. Le régime de protection sociale reflète et renforce les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. La plupart des pays de la CEE s'attachent à présent à l'aménagement des régimes de retraite et à la protection sociale des femmes âgées, en raison du vieillissement et des incidences que les réformes de ces régimes pourraient avoir sur les femmes.

a) Réduction des prestations de l'État

67. Durant les années 90, de nombreux services publics tels que la santé et l'enseignement ont été amputés. Ce phénomène a été la conséquence de la limitation des dépenses publiques, dans certains pays scandinaves par exemple et surtout dans tous les pays en transition. La compression des services publics s'inscrivait également dans la perspective d'une réduction du rôle de l'État et d'un accroissement de la responsabilité individuelle. Cette tendance a conduit à la privatisation de nombreux services publics, notamment l'enseignement et la santé et à l'adoption de régimes de protection sociale par capitalisation, tels que les régimes privés de retraite. L'accès à de nombreux services s'est rétréci avec l'augmentation de leur coût.

68. La réduction de l'accès aux services publics de santé et d'enseignement a été préjudiciable à la santé des femmes et à l'éducation des enfants. Depuis 1989, le taux de mortalité maternelle et infantile est en augmentation en Fédération de Russie et dans la plupart des autres pays de la CEI. L'enseignement primaire s'est dégradé et les écoles ont perdu un grand nombre de leurs fonctions sociales, telles que les soins de santé primaires, les cours à options, les cours de soutien et les clubs de loisirs. Dans le passé, l'école jouait un rôle important pour assurer l'égalité des chances sur le plan éducatif des enfants issus de familles pauvres et alléger le fardeau de la garde des enfants pour les travailleuses (UNICEF, 1998, NHDR, 1998).

b) Indemnités de chômage

69. Étant donné le développement de l'insécurité sur les marchés du travail et la fréquence des changements d'emploi, l'accès aux prestations de chômage constitue un important facteur de réduction des risques. Les emplois atypiques, dans lesquels les femmes sont surreprésentées, sont

en grande partie privés de ces prestations. De plus, de nombreux pays de la CEE ont rendu plus sévères les conditions d'admissibilité aux allocations de chômage en raison de difficultés financières. De nombreuses femmes sont dès lors de plus en plus dépendantes de leur conjoint pour leur protection financière et sociale. Dans les pays où les allocations de chômage dépendent du niveau des salaires, elles perçoivent des prestations inférieures à celles des hommes en raison du niveau généralement plus faible des salaires féminins (Jepsen et Meulders, 1997).

c) Retraites

70. En dépit des mesures de protection sociale en faveur des personnes âgées, de nombreuses femmes ou bien perçoivent une retraite modique ou bien ne bénéficient d'aucune prestation propre, notamment lorsqu'elles ont occupé un emploi atypique. Cela les soumet à un risque élevé de pauvreté et s'explique par les régimes de retraite existants.

71. La plupart des régimes de retraite reposent sur des cotisations et ne bénéficient qu'aux personnes employées dans le contexte du marché. Les prestations dépendent du niveau des rémunérations et de la durée de l'emploi régulier. Dispensatrices de soins non rémunérés, les femmes sont souvent empêchées de prendre un emploi régulier et/ou acceptent des emplois qui ne sont pas couverts par la sécurité sociale. De nombreuses catégories de salariés où les femmes sont majoritaires, tels que les employés de maison, les travailleurs à temps partiel et les travailleuses à domicile sont simplement exclues. Ces femmes sont considérées par les régimes de protection sociale comme à la charge de l'homme qui les soutient. Sur la base de la notion de dépendance, elles ont droit à certaines prestations, telles qu'une pension de réversion ou un partage de la retraite en cas de divorce.

72. Dans certains pays, les régimes de protection sociale reposent dans une large mesure sur des régimes volontaires d'entreprise auxquels les femmes sont moins souvent affiliées que les hommes. Par ailleurs, les pays remplacent les systèmes d'assurance sociale par des systèmes d'épargne obligatoire dans lesquels le calcul des prestations comporte un parti pris sexiste en raison de la plus longue espérance de vie des femmes.

73. La réforme des régimes de retraite dans les pays en transition comporte une importante dimension sexospécifique. Dans le passé, les régimes de retraite se montraient généreux vis-à-vis des femmes et prévoyaient une retraite anticipée, un crédit pour les années passées hors de la population active pour avoir des enfants et un lien assez lâche entre le montant de la retraite et celui des cotisations. La plupart des pays ont désormais changé leurs régimes de retraite. La tendance est à l'élévation de l'âge de la retraite mais aussi à un lien plus étroit entre cotisations et prestations ainsi qu'à l'introduction de régimes de retraite privés.

74. La Hongrie, la Lettonie et la Pologne ont déjà introduit des régimes d'épargne obligatoire pour compléter le régime de base dont l'importance a été réduite. À présent, le temps passé à élever des enfants, le temps de travail dans le secteur informel et la baisse du montant des salaires (et des cotisations) nuiront aux retraites de nombreuses femmes (Castel et Fox, 1999). La réforme des régimes de retraite (le passage de régimes par répartition à des régimes par capitalisation) aura des conséquences particulièrement préjudiciables pour les femmes proches de l'âge de la retraite qui ne pourront compter pour leur subsistance que sur les modiques retraites du régime général. La pauvreté risque d'augmenter parmi les femmes âgées dans la mesure où

elles seront davantage dépendantes d'une retraite en raison des tendances démographiques (forte mortalité masculine, divorce et allongement de l'espérance de vie). Un autre problème provient du fait que la baisse du taux d'activité féminine risque de priver de retraite les femmes qui devront s'en remettre à l'aide sociale.

Nouvelles mesures et bonnes pratiques en matière de protection sociale

75. Les nouvelles mesures et bonnes pratiques destinées à renforcer la protection sociale visent principalement à faire des soins non rémunérés une forme de travail rémunéré. À cette fin, des prestations pour enfant sont versées en dehors du marché (par exemple l'allocation de garde d'enfant à domicile en Finlande).

76. D'autres mesures prévoient divers crédits pour les femmes qui fournissent des soins non rémunérés, afin d'accroître les prestations versées par l'intermédiaire du marché, telles que les retraites. De tels crédits pour soins sont en usage dans un certain nombre de pays occidentaux (Irlande et Royaume-Uni par exemple). Le régime de pensions du Canada comporte diverses dispositions telles qu'une clause d'exclusion pour élever des enfants, le partage des crédits et l'indexation intégrale des prestations.

77. Le Canada a envisagé la protection des femmes âgées dans une perspective plus générale, estimant nécessaire de garantir non seulement un niveau suffisant de retraite du régime général mais également d'autres services, en particulier les soins de santé et l'assistance sociale. On a estimé que cette stratégie était la plus efficace pour réduire la pauvreté parmi les femmes âgées. Dans la province du Québec, un projet pilote vise à déterminer les meilleures méthodes pour diversifier la fourniture de protection sociale aux femmes âgées, compte tenu de la nature différente des besoins et de la demande de protection entre les hommes et les femmes.

IV. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS PRATIQUES

78. En dépit de certains progrès, l'égalité entre hommes et femmes dans l'économie demeure un sujet de préoccupation dans tous les pays de la région de la CEE. Le fossé entre les deux sexes persiste aussi bien en ce qui concerne l'emploi, le chômage que les salaires. La mise en œuvre du Programme d'action de Beijing exige des pouvoirs publics qu'ils renforcent leurs engagements et qu'ils adoptent des mesures pratiques se rapportant aux problèmes propres aux différentes étapes de la vie des femmes et de la formation de la famille.

79. La lenteur des changements institutionnels et le peu de progrès des politiques macroéconomiques "égalisatrices" constituent un obstacle important à la réalisation des objectifs du Programme d'action de Beijing. Les handicaps de fait dont souffrent les femmes dans l'économie s'en trouvent reproduits même si un nombre croissant d'entre elles jouissent officiellement dans les pays de la CEE de l'égalité d'accès à l'emploi. Les institutions n'offrent pas, comme le suppose la théorie économique, une égalité de chance aux femmes mais elles produisent et transmettent des présupposés sexistes (ONU, 1997; Elson, 1999). Le changement des structures exige l'adoption d'attitudes et de normes sociales nouvelles à l'échelon de la famille et de la société et ce, tout particulièrement dans les pays en transition qui sont actuellement engagés dans la mise en place de cadres institutionnels.

80. Il ressort de l'examen des nouvelles mesures et des bonnes pratiques que les actions concrètes devraient viser à élargir l'éventail de choix dont disposent les femmes dans plusieurs domaines tels que les possibilités de soins ainsi que l'entrée et la sortie du marché du travail sans perte des prestations liées à l'exercice d'un emploi. Un autre domaine concerne l'amélioration de la protection sociale des femmes et l'accès égal aux prestations sociales. Il est nécessaire à cette fin de modifier les prestations et l'allocation des ressources, notamment dans les dépenses publiques et le budget de l'État. Certains pays ont déjà pris des mesures en ce sens qui nécessitent davantage d'informations sur la situation des femmes au sein du ménage, notamment des données plus détaillées sur la pauvreté féminine (UNIFEM, 2000).

81. On recommande ci-après trois lignes de conduite principales, sur la base des nouvelles mesures et des bonnes pratiques.

A. Élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine du travail

82. L'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans la sphère du travail exige une action concertée de la part de toute une série d'acteurs : l'État, le secteur privé, les syndicats et les ONG. Les pays devraient revoir non seulement la législation antidiscrimination en vigueur mais également les pratiques en matière d'emploi afin d'éliminer la discrimination sexuelle sur le marché du travail. Les sexospécificités devraient être prises en compte dans les négociations collectives. Il importe de prévoir une formation pour assurer l'égalité des chances et d'élaborer des guides pratiques visant à réduire les pratiques discriminatoires en matière d'embauche, d'emploi et de rémunération. Une attention particulière devrait être accordée aux mesures visant à modifier les attitudes et les stéréotypes sexuels au travail et dans la famille, car il s'agit d'une condition fondamentale pour avancer réellement sur la voie de l'élimination de la discrimination sur le marché du travail.

B. Développement de l'aptitude à l'emploi des femmes

83. Développer l'aptitude à l'emploi des femmes exige l'adoption de mécanismes qui leur permettraient d'accéder au mieux à divers types d'emploi tout au long de leur vie. De tels mécanismes devraient notamment répondre aux besoins croissants de soins dans la société et être axés sur une formation continue adaptée à la situation familiale des femmes, avec la participation du secteur public (national et local), du secteur privé et des ONG. Les mêmes agents devraient également participer à la conception de dispositifs destinés à encourager les hommes et les femmes à partager la responsabilité des soins aux enfants, aux personnes âgées et aux membres de la famille à charge.

C. Promotion de l'égalité entre les sexes en matière de protection sociale

84. La défense de l'égalité nécessite des crédits budgétaires et des dépenses sociales. Elle suppose également l'extension de la couverture sociale au travail à temps partiel, temporaire et aux autres formes de travail atypique. Pareille couverture devrait comprendre des prestations de santé, de retraite et de chômage financées, au moyen d'une formule appropriée, par les personnes physiques, l'État et les partenaires sociaux. La recherche de solutions satisfaisantes suppose une collaboration entre les partenaires sociaux. Les pays devraient également adopter des mesures telles que des crédits pour soins aux termes desquels les régimes de retraite tiennent compte du nombre d'années de travail non rémunéré des femmes et des hommes qui s'occupent de leur famille.

RÉFÉRENCES

Badget, M. L. et N. Folbre, 1999. "Responsabilités familiales et sociales : les normes du comportement masculin et féminin et leurs incidences économiques", *Revue internationale du Travail*, vol. 138, No 3.

Bradshaw, J., 1996. *The employment of lone parents: a comparison of policy in 20 countries,* Londres: *Family Policy Studies Centre*.

Castel, P. et L. Fox ,1999, "*Gender in pension reform in the former Soviet Union*", *Conference paper*. Washington, DC, 14-15 septembre 1999.

Einhorn, V., 1994, "*Gender issues in transition: the east and central European experience*", *European Journal of Development Research*, vol. 6(4), décembre.

Elson, D., 1999, "*Labour markets as gendered institutions: equality, efficiency and empowerment*", *World Development*, vol. 27:3.

Elson, D. et N. Cagatay, "*Engendering macroeconomic policy and budgets for sustainable development*", communication présentée au premier Forum mondial sur le développement humain, PNUD, juillet 1999, New York.

Union européenne (UE), "Rapport conjoint sur l'emploi" de 1999, parties I et II, septembre 1999.

Eurostat (Office statistique des Communautés européennes), 1998, *Portrait social de l'Europe*, septembre 1998.

----- 1996, Enquête sur les forces de travail, 1996.

Folbre, N. 1999, "*The cost of caring*" *in Annals of the American Academy of Political and Social Science*, No 561.

Fong, M., 1996. "*Gender barriers in the transition to a market economy*", *Discussion Paper Series, No. 87*, Banque mondiale.

Gould, S., 1999, "*Review of best practices – Ms Foundation for Women experience*", *Conference paper*, Brijuni, 21-22 novembre 1999.

GUS, 1996, *Szara gospodarka w Polsce* (L'économie souterraine en Pologne), Bureau central de statistique, Varsovie.

Horejs, I., 1999, "*Women's business creation in Austria*", *Conference paper*, Brijuni, 21-22 novembre 1999.

Ionescu, D., 1999, "*Women's entrepreneurship: exchanging experiences between OECD and transition countries*", *Conference paper*, Brijuni, 21-22 novembre 1999.

D'Intignano, B. M., 1999, Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques, Conseil d'analyse économique, Paris : La documentation française.

Jepsen, M. et Meulders, 1997, "*Gender inequalities in European unemployment benefit systems*", *International Social Security Review*, vol. 50, No 4.

Jokinen, L., 1999, "*Support for women entrepreneurship in Finland*", *Conference paper*, Brijuni, 21-22 novembre 1999.

Kozul-Wright, R. et P. Rayment, 1997, "*The institutional hiatus in economies in transition and its policy consequences*", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 21.

Lim, L., 1999, "*Women and the global economy*", *Conference paper*, Beyrouth, 8-10 novembre 1999.

Milanovic, B., 1998, *Income, inequality and poverty during the transition from planned to market economy*, Washington, DC, Banque mondiale.

Nagy, B., 1999, "*Businessmen and businesswomen: male and female entrepreneurs in the early 1990s*", polycopié, Université de sciences économiques, Budapest (Hongrie).

Nesporova, A., 1999, *Employment and labour market policies in selected transition economies*, Geneve, BIT.

OCDE, 1999, *Pour un monde solidaire : le nouvel agenda social*. Paris, OCDE.

Paukert, L., 1995. "*Economic transition and women's employment in four central European countries, 1989-1994*", *Labour Market Papers*, No 7, Genève, BIT.

Rapport du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, *Prise en considération d'une dimension spécifiquement féminine dans les politiques économiques : cadre d'action préliminaire*, A/52/345, 11 septembre 1997.

Ruminska-Zimny, E., 1995, *The gender gap in Eastern Europe and in the CIS: impact of transition*, New York, PNUD.

----- E, 1999, "*Globalization and women in transition economies*" *in Trade, Sustainable Develpment and Gender*, CNUCED, New York et Genève.

The Economist, 1996, "*Women in America Boardrooms*", "*Breaking the Glass Ceiling*", *The Economist*, 10 août 1996.

ONU, 1999, *World survey on the role of women in development: globalization, gender and work*, Division de la promotion de la femme, Département des affaires économiques et sociales, ONU, New York.

CEE, 1995, *Women in the ECE region: a call for action*, New York et Genève, ONU.

----- 1999a, *Étude sur la situation économique de l'Europe*, No 1, New York et Genève, ONU.

----- 1999b, *Trends in Europe and North America*, New York et Genève, ONU.

----- 1999c, *A way ahead – proposals for the support measures for governments, regional and local authorities and financing institutions to promote women's entrepreneurship in CEI countries, discussion paper*, Brijuni, 21-22 octobre 1999.

UNICEF, 1997, *Children at risk in Central and Eastern Europe: perils and promises. Economies in Transition: Regional Monitoring Report*, No 4, Florence, UNICEF.

----- 1998, *Education for All? Economies in Transition: Regional Monitoring Report*, No 5, Florence, UNICEF.

----- 1999, *Women in Transition,.Regional Monitoring Report*, No 6, Florence, UNICEF.

ANNEXE I

LES FEMMES MIGRANTES DANS LA RÉGION DE LA CEE*

1. Dans la région de la CEE, la mondialisation conjuguée aux changements politiques dans la CEI et l'Europe centrale et orientale et à l'évolution des politiques de l'immigration des pays d'accueil ont eu des effets étroitement liés sur les courants d'immigration.

2. La plupart des migrations des femmes dans la région de la CEE interviennent dans le cadre de la réunification des familles, mais, de plus en plus, les femmes se déplacent également en tant qu'"unités autonomes", au titre d'une migration temporaire de main-d'œuvre ou comme premiers maillons d'une chaîne de migration, suivies ultérieurement par les membres de la famille.

3. On a invoqué une conjonction de phénomènes économiques, sociaux et politiques pour expliquer cette féminisation des migrations. Même si l'exploitation des "avantages comparatifs des handicaps des femmes" (Lim, 1998) semble s'appliquer à de nombreuses femmes migrantes, la migration des femmes et les activités des migrantes dans l'économie forment dans l'ensemble un tableau multiforme. Pour de nombreuses immigrées, le défaut de connaissances linguistiques, le faible niveau d'instruction scolaire, la discrimination qu'elles doivent subir en tant que femmes et en tant qu'immigrantes ainsi que leur situation précaire ou clandestine se conjuguent pour les confiner vers les marges du marché du travail. Toutefois, toutes les migrantes dans la région de la CEE ne sont pas marginalisées sur le marché du travail. Un certain nombre d'entre elles sont très qualifiées. Elles peuvent aussi réussir des activités d'entrepreneur.

4. Une caractéristique générale de la migration économique des femmes dans la région de la CEE, et également ailleurs, est donc le fait qu'elle offre de nombreuses possibilités d'autonomisation économique et sociale, mais que les diverses vulnérabilités des femmes multiplient les risques et les probabilités de discrimination et d'abus.

Les femmes migrantes dans les économies de la région de la CEE

5. Les statistiques de l'immigration des pays de l'OCDE et de certains pays d'Europe centrale et orientale montrent qu'au cours des 10 dernières années la part des femmes parmi les immigrants est demeurée comprise entre 40 et 50 %. Aux États-Unis cependant, elle a régulièrement représenté, en particulier dans les années 90, entre 52 et 56 % des entrées enregistrées chaque année. Les statistiques des pays d'Europe occidentale ne font pas apparaître de changement spectaculaire récemment, mais des maximums remarquables pour les immigrantes en provenance de l'Europe centrale et orientale (par exemple, les Polonaises au Canada, en Belgique ou en Suède) ou de l'Asie du Sud-Est, beaucoup plus nombreuses que leurs compatriotes masculins (OCDE, 1999).

6. L'augmentation de la demande d'employés de maison, due au vieillissement de la population, à l'évolution des structures familiales (Kofman, 1999) et peut-être aussi à l'apparition d'une structure duelle ou de classe des marchés du travail et de la société (Zhou,1997) favorise

---

* Texte établi sur la base d'une contribution de l'Organisation internationale pour les migrations, 18 novembre 1999.

bien évidemment le recours aux immigrants, notamment aux femmes. Dans les pays de l'Union européenne, on estime qu'environ 1 million de femmes migrantes travaillent comme domestiques (Kofman, 1999), en particulier dans les grandes villes. Les cas de mauvais traitements dont se sont occupés les organismes de lutte contre l'esclavage donnent à penser que les conditions de vie et de travail de ces femmes migrantes varient beaucoup. L'une des pires formes de maltraitance est la traite des femmes (voir E/ECE/RW.2/2000/3).

7. Les immigrants des États d'Amérique du Nord ont des niveaux d'instruction, des professions et des revenus très divers. Selon Zhou, la mondialisation et la restructuration économique ont transformé les marchés du travail des États-Unis en une structure duelle : d'une part, un secteur central d'emplois exigeant une formation professionnelle très poussée ou d'importants investissements et qui offrent des salaires élevés, de bonnes conditions de travail et la stabilité professionnelle, d'autre part, un secteur marginal non négligeable nécessitant une main-d'oeuvre peu qualifiée et importante et caractérisé par de bas salaires, des conditions de travail médiocres et une quasi-absence d'ascension sociale. Les recherches permettent de penser que ce phénomène crée de nouveaux obstacles pour les travailleurs migrants.

8. Les migrations de ressortissants de la CEI interviennent principalement à l'intérieur de la CEI et sont en général essentiellement le fait d'une main-d'œuvre masculine. Les statistiques de l'OIM pour 1997 montrent que les principaux mouvements migratoires de femmes dans la CEI avaient pour origine la réunification familiale (OIM, 1999).

Amélioration de la condition des femmes migrantes

9. Afin de lutter contre l'exploitation de la vulnérabilité des travailleuses migrantes, des mesures doivent être prises contre toutes les formes de traitement dégradant, tant physique que psychologique, contre la retenue intentionnelle de salaires ou de prestations convenues et contre les limites à la liberté de circulation ou de contact avec la famille. Pour lutter contre ces phénomènes, il faudrait établir une liste détaillée de mesures à l'intention des pouvoirs publics tant des pays d'origine que des pays d'accueil afin que les migrations des femmes se déroulent de manière plus ordonnée et plus sûre et qu'elles soient prémunies contre les risques de mauvais traitement, risques qu'il faudrait réduire au minimum. Il est recommandé aux gouvernements de prendre conscience de l'incidence économique des femmes migrantes, d'organiser une formation préalable à la migration, de permettre l'accès aux informations et à l'appui des autorités consulaires et aux organismes dispensateurs de soins de santé, ainsi qu'aux organismes et réseaux de soutien. Les gouvernements sont par ailleurs instamment invités à se conformer aux instruments juridiques pertinents concernant les droits fondamentaux des femmes migrantes, à instituer des mécanismes de surveillance des conditions des femmes migrantes et des organismes qui recrutent des travailleuses migrantes et à mettre sur pied des programmes pour réintégrer les femmes migrantes qui rentrent dans leur pays.

ANNEXE II

Tableau 1. Taux de croissance de la population active et de l'emploi dans certains pays en transition, par sexe, 1985-1997
(en pourcentage cumulé)

	Population active		Emploi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Hongrie	-35	-22	-40	-30
Estonie	-23	0	-31	-11
Lettonie	-22	-1	-33	-16
Lituanie	-11	8	-24	-7
Fédération de Russie	-11	6	-21	-6
Slovénie	-10	-9	-16	-16
République tchèque	-5	3	-12	-1
Pologne	-2	0	-13	-8

Source : CEE, 1999.

Tableau 2. Taux d'activité et proportion des femmes dans la population active de certains pays en transition, 1985-1997

	Différence entre les taux d'activité de 1985 et de 1997 (en points de pourcentage)		Taux d'activité féminine	Pourcentage de femmes dans la population active, 1997
	Femmes	Hommes		
Hongrie	-18	-13	43	43
Lettonie	-14	Pas de variation	54	49
Slovénie	-12	-17	53	46
Estonie	-10	+3	58	48
Fédération de Russie	-10	-2	54	47
Lituanie	-9	+2	56	47
République tchèque	-7	-4	52	44
Pologne	-5	-4	50	46

Source : CEE, Étude sur la situation économique de l'Europe, 1999, No 1.

Note : La population d'âge actif prise en considération pour calculer le taux d'activité est la population âgée de 15 ans et plus, sauf pour la Hongrie et l'Estonie (15-74). En raison des différences de définition de la population d'âge actif, les taux d'activité ne sont pas comparables avec ceux des pays occidentaux.

Tableau 3. Variation de l'emploi féminin dans les services financiers et l'enseignement dans certains pays en transition (pourcentage de femmes dans l'emploi total du secteur d'activité considéré)

	Services financiers			Enseignement		
	1993	1997	Variation	1993	1997	Variation
Lettonie	90	66	-24	78	80	+2
Lituanie	86	72	-14	67	77	+10
Fédération de Russie	86	72	-14	72	74	+2
Hongrie	76	66	-10	76	76	Aucune
Estonie	76	68	-8	86	82	-4
Slovaquie	77	72	-5	75	79	+4
Slovénie	69	67	-2	74	78	+4
République tchèque	67	68	+1	72	77	+5
Roumanie	62	65	+3	69	72	+3
Pologne	52	70	+12	74	76	+2

Source : Ruminska-Zimny, sur la base des données de la CEE, 1999.

Lettonie, Lituanie, Fédération de Russie : 1972-1997; Estonie, Hongrie : 1992-1996; Roumanie, Slovaquie : 1994-1997.

Tableau 4. Variation des salaires dans les services financiers et l'enseignement dans certains pays en transition (salaire moyen = 100)

	Services financiers		Enseignement	
	1993	1997	1993	1997
Lituanie	305	211	78	86
Estonie	196	205	84	78
Hongrie	190	199	98	86
Slovaquie	187	194	82	84
République tchèque	178	174	90	88
Roumanie	151	238	93	83
Pologne	150	150	90	89
Slovénie	144	149	141	131

Source : Ruminska-Zimny sur la base de statistiques du BIT (Laborstat).

Tableau 5 : Taux d'activité des femmes âgées de 20 à 45 ans en fonction du nombre d'enfants âgés de moins de 15 ans, 1996

	0 enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants
Finlande	82	80	80	66
France	78	81	74	50
Allemagne	83	72	60	42
Royaume-Uni	86	71	65	48
Pays-Bas	83	66	61	48
Irlande	77	62	54	41

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail, 1996.

Tableau 6. Services publics de garde des enfants de 0 à 3 ans et prestations parentales dans certains pays de l'UE

	Pourcentage d'enfants âgés de 0 à 3 ans bénéficiant de services publics de garde	Écart du congé parental/de maternité par rapport à la moyenne de l'UE (en mois)	Indemnisation durant le congé parental
Suède	33	13,8	% du salaire
Danemark	48	7,8	Indemnité faible
Finlande	21	13,8	% du salaire
Autriche	3	1,8	Indemnité faible
Allemagne	2	13,6	Indemnité faible
France	23	13,8	Indemnité faible
Pays-Bas	8	-7,2	Pas d'indemnité
Irlande	2	-19,2	Pas de congé
Royaume-Uni	2	-16,2	Pas de congé
Grèce	3	-13,2	Pas d'indemnité
Italie	6	-13,2	% du salaire
Portugal	12	4,8	Pas d'indemnité
Espagne	2	13,8	Pas d'indemnité
UE	13	22,2	-

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail, 1996 et Linda Hartrais sur la base des enquêtes sur les forces de travail d'Eurostat.