



# Conseil économique et social

Distr. générale  
27 septembre 2018

Français  
Original : anglais

## Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique

Comité du développement social

### Cinquième session

Bangkok, 28-30 novembre 2018

Point 2 de l'ordre du jour provisoire\*

**Stratégies visant à ne laisser personne de côté dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030**

## **Stratégies destinées à promouvoir l'autonomisation économique des femmes dans le contexte des objectifs de développement durable**

### **Note du secrétariat**

#### *Résumé*

L'autonomisation économique des femmes est l'un des aspects essentiels pris en considération dans les objectifs de développement durable. Elle constitue un élément clef de la cible 5.5 de l'objectif 5, qui vise à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles, et du moyen de mise en œuvre 5.a, ainsi qu'une composante importante de l'objectif 8 relatif à la promotion d'une croissance économique soutenue, partagée et durable, du plein emploi productif et du travail décent pour tous. Elle fait également partie de la cible 1.4 de l'objectif 1, qui vise à faire en sorte que tous les hommes et toutes les femmes aient les mêmes droits aux ressources économiques pour mettre fin à la pauvreté sous toutes ses formes. Par conséquent, la promotion de l'autonomisation économique des femmes peut contribuer à la réalisation de multiples objectifs et favoriser un développement durable inclusif pour tous.

Le présent document contient une analyse des tendances et des défis liés à l'autonomisation économique des femmes dans la région Asie-Pacifique, ainsi que des recommandations stratégiques et politiques pour relever ces défis aux fins de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Le Comité du développement social est invité à examiner les questions et les recommandations figurant dans le présent document et à donner au secrétariat des orientations pour ses travaux futurs dans le domaine du développement social, notamment en ce qui concerne l'autonomisation économique des femmes.

\* ESCAP/CSD/2018/L.1/Rev.1.

## I. Introduction

1. Compte tenu de l'importance de l'égalité des sexes, une question de droit fondamental de la personne essentielle pour le bien-être des sociétés du monde entier, l'objectif de développement durable n° 5 relatif à la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes trouve sa place dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030. En outre, il est reconnu dans le Programme 2030 que les considérations sexospécifiques ne doivent pas être prises en compte isolément car elles sont de nature transversale ; par conséquent, l'égalité des sexes occupe une place importante dans les objectifs relatifs notamment à l'éducation, à la santé et à la pauvreté. Dans la continuité de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, les objectifs et cibles traitant de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le Programme 2030 donnent à la communauté internationale un nouvel élan pour relancer l'action sur les questions clés qui empêchent les filles et les femmes d'exercer pleinement leurs droits et d'exploiter au maximum leur potentiel.

2. L'autonomisation économique des femmes est l'un des aspects essentiels pris en considération dans les objectifs de développement durable. Elle constitue un élément clef de l'objectif de développement durable n° 5, notamment des cibles 5.1, 5.4 et 5.5 et du moyen de mise en œuvre 5.a, ainsi qu'une composante importante de l'objectif 8 relatif à la promotion d'une croissance économique soutenue, partagée et durable, du plein emploi productif et du travail décent pour tous. Elle fait également partie de l'objectif 1, qui vise à faire en sorte que tous les hommes et toutes les femmes aient les mêmes droits aux ressources économiques pour mettre fin à la pauvreté sous toutes ses formes. L'égalité des sexes et la croissance économique d'un pays sont étroitement liées. Selon des études du Fonds monétaire international, par exemple, une réduction de 0,1 point de l'inégalité entre les sexes, mesurée suivant l'indice d'inégalité entre les sexes de l'Organisation des Nations Unies, est associée à une croissance économique plus élevée de près de 1 point de pourcentage<sup>1</sup>. Selon une autre estimation, établie par le McKinsey Global Institute, la progression de l'égalité des femmes pourrait relever de 4,5 billions de dollars le produit intérieur brut (PIB) annuel de la région de l'Asie et du Pacifique prise dans son ensemble en 2025<sup>2</sup>.

3. Des mesures s'imposent dans un certain nombre de domaines pour promouvoir la participation des femmes à la vie économique, notamment : a) la révision, l'adoption et l'application de législations imposant l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes ; b) l'application de mesures qui encouragent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, pour les femmes et les hommes ; c) la budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes en vue d'améliorer l'affectation de ressources en faveur des programmes et politiques d'autonomisation économique des femmes ; d) l'amélioration de l'accès des femmes aux avoirs productifs, notamment aux biens immobiliers, aux actifs financiers et aux avoirs numériques ; et e) la lutte contre les normes sociales discriminatoires.

---

<sup>1</sup> Christian Gonzales et al., « Catalyst for change: empowering women and tackling income inequality », IMF Staff Discussion Note, n° SDN/15/20 (Washington, D.C., Fonds monétaire international, 2015).

<sup>2</sup> McKinsey Global Institute, *The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Asia Pacific* (New York, McKinsey and Company, 2018).

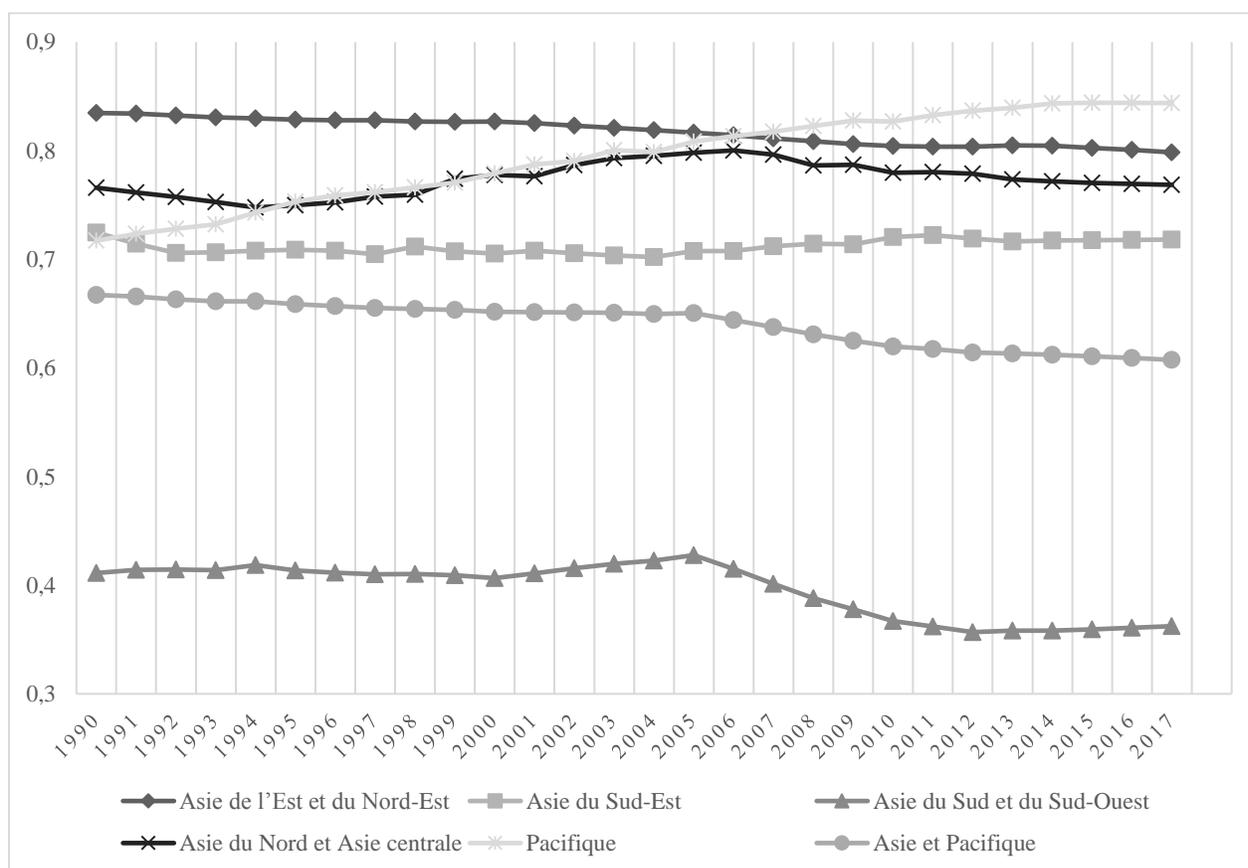
## II. Analyse de la situation

### A. Où et comment travaillent les femmes en Asie et dans le Pacifique ?

#### 1. Les femmes sont à présent moins présentes sur le marché du travail en Asie et dans le Pacifique et elles sont plus susceptibles d'y occuper un emploi précaire

4. À cause d'obstacles structurels et d'un rapport de force qui a toujours été déséquilibré, les femmes ne peuvent pleinement exercer leur droit à un travail décent dans la région. Le taux de participation au marché du travail des femmes par rapport aux hommes a diminué en Asie et dans le Pacifique, passant de 0,67 en 1990 à 0,61 en 2017, l'Asie du Sud et du Sud-Ouest ayant enregistré le taux le plus faible (voir figure I).

Figure I  
Taux de participation au marché du travail des femmes par rapport aux hommes dans la région Asie-Pacifique, 1990-2017

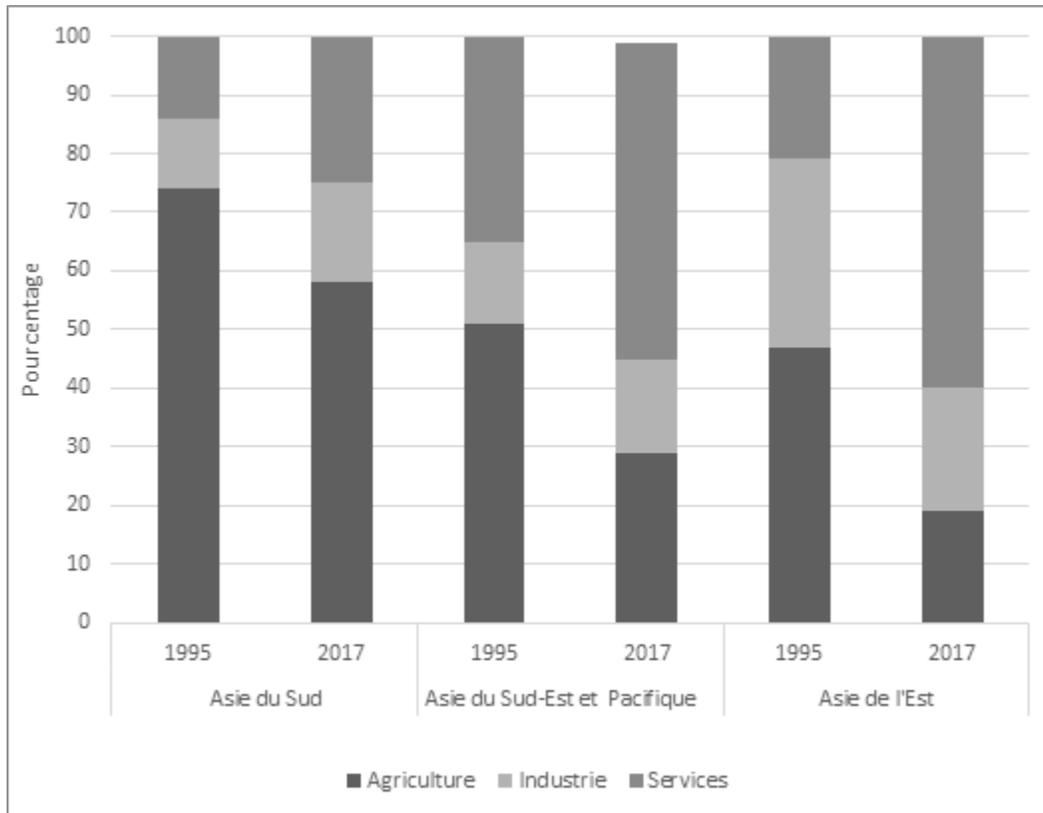


Source : calculs effectués par la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) à partir de la base de données ILOSTAT de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Disponible à l'adresse suivante : [www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home/home?\\_adf.ctrl-state=j96oop3di\\_4&\\_afzLoop=53961131928856](http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home/home?_adf.ctrl-state=j96oop3di_4&_afzLoop=53961131928856) (consultée le 16 octobre 2018).

5. En dehors du taux d'activité, on relèvera l'évolution de la part de l'emploi par secteur très marquée en Asie et dans le Pacifique. Au cours des deux dernières décennies, en particulier dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire inférieur, l'agriculture a été la principale source d'emploi des femmes et des

hommes. Toutefois, comme le montre la figure II, les femmes trouvent à présent de plus en plus un emploi dans le secteur des services. Cette évolution a cependant été relativement marginale en Asie du Sud, où un peu moins des deux tiers des femmes employées travaillent dans l'agriculture. En outre, dans toute la région, les femmes sont moins susceptibles de travailler dans l'industrie, qui offre souvent des emplois à plus forte valeur ajoutée et mieux rémunérés.

Figure II  
**Part des emplois occupés par des femmes par secteur, 1995 et 2017**



Source : calculs effectués par la CESAP à partir de la base de données ILOSTAT de l'OIT (voir figure I).

6. Les femmes sont plus susceptibles d'occuper des postes qui correspondent aux rôles traditionnellement dévolus aux femmes, en particulier dans les cinq catégories ci-après : les services de soins, les emplois de caissière, le nettoyage, la restauration et le travail de bureau<sup>3</sup>.

7. Les femmes sont également plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi qui n'offre pas de protection sociale, qui s'exerce dans un environnement dangereux et qui est assorti de contrats intermittents. On estime que 78 % des travailleuses en Asie du Sud et du Sud-Ouest et 60 % en Asie du Sud-Est continuent d'occuper surtout des emplois précaires<sup>4</sup>. La persistance des

<sup>3</sup> *Statistical Yearbook for Asia and the Pacific 2015: Facts and Trends at the Outset of the 2030 Development Agenda* (publication des Nations Unies, numéro de vente : E.16.II.F.1).

<sup>4</sup> Calculs effectués par la CESAP à partir de la publication de l'OIT *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018*. Disponible à l'adresse suivante : [www.ilo.org/wesodata](http://www.ilo.org/wesodata) (consultée le 16 octobre 2018).

stéréotypes, les différences dans l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, la structure du marché du travail et la discrimination fondée sur le sexe à l'embauche et sur le lieu du travail sont parmi les causes de la surreprésentation des femmes dans les emplois précaires et mal rémunérés dans la région.

8. Dans la région, l'écart salarial entre les sexes varie considérablement selon les sous-régions et les catégories de revenu des pays. Par exemple, en Azerbaïdjan, en Géorgie et au Népal, les femmes gagnent environ 40 % de moins que les hommes, alors qu'aux Philippines et en Turquie, la tendance est inverse<sup>5</sup>.

## 2. Secteur structuré ou non structuré : les femmes travaillent principalement dans le secteur non structuré

9. Il n'existe pas de mesures précises du secteur non structuré et de l'emploi informel en Asie et dans le Pacifique. Toutefois, des initiatives de mesure dans certains pays et des estimations confirment que l'économie souterraine en Asie est importante, multiségmentée et compartimentée par sexe. L'économie souterraine représente plus de la moitié des emplois non agricoles dans la plupart des régions en développement, les estimations allant jusqu'à 82 % pour l'Asie du Sud et 65 % pour l'Asie de l'Est et du Sud-Est. Les estimations pour certains pays de la région montrent que l'emploi informel, en pourcentage de l'emploi non agricole, varie de 20 % en Arménie à 42 % en Thaïlande et à plus de 60 % en Inde, en Indonésie, au Pakistan, à Sri Lanka et au Viet Nam<sup>6</sup>.

10. Le secteur non structuré est une plus grande source d'emplois non agricoles pour les femmes que pour les hommes en Asie du Sud (83 % pour les femmes contre 82 % pour les hommes) et, dans une moindre mesure, en Asie de l'Est et du Sud-Est, sauf en Chine (64 % pour les femmes contre 65 % pour les hommes)<sup>7</sup>. Les estimations des différents pays montrent une plus grande variation dans la répartition du travail ventilée par sexe dans l'économie souterraine. Au Bangladesh, par exemple, l'emploi informel des femmes en pourcentage de l'emploi non agricole est estimé à 91,3 %, contre 86,6 % pour les hommes. En Inde, le taux est de 88 % pour les femmes et de 84 % pour les hommes. De même, le Népal a l'un des taux d'emploi informel les plus élevés pour les femmes (91,8 % contre 83,8 % pour les hommes)<sup>8</sup>.

11. En conséquence, la plupart des femmes de la région ne bénéficient pas d'une protection sociale satisfaisante, que ce soit en tant que mères et principales pourvoyeuses de soins, soutiens de famille ou personnes âgées. Cela est particulièrement préoccupant dans une région où la population vieillit rapidement, où les cohortes les plus âgées sont majoritairement féminines et où les femmes

<sup>5</sup> CESAP, base de données statistiques en ligne. Disponible à l'adresse suivante : [http://data.unescap.org/escap\\_stat](http://data.unescap.org/escap_stat) (consultée le 16 octobre 2018).

<sup>6</sup> Joann Vanek et al., « Statistics on the informal economy: definitions, regional estimates and challenges », *Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO)*, document de travail (Statistiques), n° 2 (Cambridge, Massachusetts, WIEGO, 2014).

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> OIT et Banque asiatique de développement (BASD), *Women and Labour Markets in Asia: Rebalancing for Gender Equality* (Bangkok, 2011).

âgées en général sont moins instruites, disposent d'une épargne moindre et sont davantage exclues des régimes de retraite contributifs que les hommes âgés.

### 3. Les femmes chefs d'entreprise : une voie importante vers l'autonomisation économique là où subsistent des obstacles sexospécifiques

12. Ces 20 dernières années, le nombre de femmes chefs d'entreprise a augmenté dans certains pays. En 2016, par exemple, la proportion des entreprises détenues entre autres par des femmes était de 69 % aux Philippines, de 64 % en Thaïlande et de 51 % au Viet Nam<sup>9</sup>. En créant et en gérant une entreprise, les femmes peuvent parvenir à l'indépendance économique, surmonter la pauvreté en se constituant un patrimoine et améliorer leur bien-être et celui de leur famille et de leur communauté. Des recherches menées dans trois pays ont montré que les femmes chefs d'entreprise embauchaient 17 % plus de femmes que les hommes chefs d'entreprise<sup>10</sup>. Les femmes ont également tendance à utiliser leurs revenus de façon plus productive ; une étude a montré qu'elles consacraient 90 cents de chaque dollar gagné à leur famille, notamment pour l'éducation, la santé et l'alimentation des enfants, contre 30 à 40 cents dans le cas des hommes<sup>11</sup>.

13. Toutefois, si les chefs d'entreprise en général se heurtent à des obstacles considérables, les femmes à la tête d'entreprises sont confrontées à des désavantages supplémentaires. Il s'agit, entre autres, de normes socioculturelles discriminatoires ; de politiques et de lois qui ne tiennent pas compte de la situation, des besoins et des intérêts particuliers des femmes ; de possibilités limitées de renforcer leurs capacités ; et d'un accès restreint aux financements, au crédit et aux technologies de l'information et de la communications (TIC). Ces obstacles compromettent leur capacité de prospérer et de développer leurs entreprises et les empêchent de participer pleinement à l'économie et au commerce. En conséquence, ils sapent les possibilités des femmes chefs d'entreprise de s'autonomiser et de promouvoir la croissance, l'emploi et la réduction de la pauvreté dans la région Asie-Pacifique.

14. Ainsi, on estime à 61,3 millions le nombre de femmes chefs d'entreprise dans la sous-région de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)<sup>12</sup>, mais la part des petites, moyennes et microentreprises appartenant à des femmes qui ont accès à des financements n'est en moyenne que de 5 à 6 % pour les microentreprises et de 12 à 15 % pour les petites entreprises<sup>13</sup>. Des études donnent à penser qu'en comblant globalement d'ici à 2020 l'écart en matière de crédit pour les petites, moyennes et microentreprises appartenant à des femmes, on pourrait accroître le revenu moyen par habitant d'environ 12 % d'ici à 2030 au Brésil, en Russie, en Inde, en Chine et en Afrique de Sud (pays du groupe BRICS) et dans

<sup>9</sup> Forum économique mondial, *Rapport sur l'écart entre les sexes 2016* (Genève, 2016).

<sup>10</sup> Asia Foundation, *Access to Trade and Growth of Women's SMEs in APEC Developing Economies: Evaluating Business Environments in Malaysia – Philippines – Thailand* (San Francisco, Californie, secrétariat de l'Association de coopération économique Asie-Pacifique, 2013).

<sup>11</sup> Banque mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement* (Washington, D.C., 2011).

<sup>12</sup> CESAP, *Fostering Women's Entrepreneurship in ASEAN: Transforming Prospects, Transforming Societies* (ST/ESCAP/2784).

<sup>13</sup> US-ASEAN Business Alliance for Competitive Small and Medium Sized Enterprises et al., « Beyond AEC 2015: policy recommendations for ASEAN SME competitiveness » (n.p., 2014).

les pays de la sous-région de l'ASEAN à fort potentiel de croissance que sont l'Indonésie, les Philippines et le Viet Nam<sup>14</sup>.

## **B. Obstacles structurels à l'avancement des femmes en Asie et dans le Pacifique**

### **1. Niveau de scolarité : la région Asie-Pacifique enregistre des progrès en matière de parité des sexes s'agissant du taux de scolarisation mais il subsiste des préjugés et des normes sociales tenaces**

15. L'éducation, en particulier au niveau secondaire, est associée à des retombées positives pour les femmes et les filles. Un niveau de scolarité plus élevé est également lié à des inégalités moins marquées entre les sexes en matière d'accès aux emplois du secteur structuré et peut permettre aux femmes d'occuper des postes mieux rémunérés. La région Asie-Pacifique a réalisé d'importants progrès en matière d'égalité des sexes s'agissant des taux de scolarisation dans l'enseignement primaire et se rapproche de la parité au niveau des études secondaires et supérieures. Huit États membres sont parvenus à instaurer l'égalité des sexes à tous les niveaux d'enseignement. Dans toutes les sous-régions sauf l'Asie du Sud et du Sud-Ouest, les femmes sont désormais plus nombreuses que les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur, l'indice régional de parité entre les sexes s'élevant à 1,07<sup>15</sup>.

16. Il n'existe toutefois pas nécessairement de relation directe entre le niveau de scolarité des femmes et leurs résultats en matière d'emploi. Si dans les pays développés ces deux variables évoluent dans le même sens, leur relation est plus complexe dans les pays en développement, où l'on constate que l'accroissement du niveau de scolarité n'est pas le seul facteur nécessaire pour réduire les disparités sur le marché du travail. La persistance des inégalités entre les sexes en matière de participation à la vie active, par exemple, indique que d'autres dimensions et défis persistants sont en jeu. Parmi les exemples de difficultés constantes en matière d'éducation et du lien avec la ségrégation des emplois, on peut citer l'absence des femmes dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Les statistiques relatives aux inscriptions dans les différents parcours d'études montrent que les femmes sont particulièrement peu nombreuses dans ces domaines, et n'y sont souvent présentes que dans certaines disciplines. Par exemple, en Mongolie, 73 % des étudiants inscrits en biologie étaient des femmes, contre 23 % seulement en ingénierie<sup>16</sup>. En outre, les chercheuses sont rares en Asie du Sud, où le taux de représentation féminine en la matière est le plus faible de la sous-région (17 %)<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> Les estimations du Goldman Sachs Global Markets Institute portent sur le Bangladesh, l'Égypte, le Nigéria, le Pakistan, la République de Corée, la République islamique d'Iran et la Turquie. Voir Anna Stupnytska et al., « Giving credit where it is due: how closing the credit gap for women-owned SMEs can drive global growth » (New York, Goldman Sachs, 2014).

<sup>15</sup> CESAP, base de données statistiques en ligne. Disponible à l'adresse suivante : [http://data.unescap.org/escap\\_stat](http://data.unescap.org/escap_stat) (consultée le 16 octobre 2018).

<sup>16</sup> Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), *A Complex Formula: Girls and Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics in Asia* (Paris, UNESCO, 2015).

<sup>17</sup> UNESCO, *Rapport de l'UNESCO sur la science : vers 2030* (Paris, 2015). Dans ce rapport, l'Asie du Sud correspond à la sous-région de l'Asie du Sud et du Sud-Ouest au sens de la Commission, sans l'Inde, la République islamique d'Iran et la Turquie.

17. Les facteurs qui expliquent ce phénomène sont notamment la persistance des stéréotypes liés au sexe dans les supports d'enseignement et d'apprentissage ; l'insuffisance des services d'orientation professionnelle et de mentorat tenant compte de la problématique femmes-hommes ; le faible nombre de modèles d'identification féminins ; et les facteurs psychosociaux liés aux normes sociales et aux attentes parentales.

## **2. Les femmes sont sous-représentées dans les équipes de direction et les conseils d'administration**

18. Les données recueillies en 2015 concernant 20 pays asiatiques en développement ont montré que les femmes représentaient 40 % de la population active mais seulement 14,4 % des membres des conseils d'administration et du personnel d'encadrement supérieur des entreprises privées. De manière générale, la part des femmes dans les postes de direction les plus élevés en Asie du Sud-Est était supérieure à la moyenne pour l'Asie, en particulier aux Philippines, en Malaisie et à Singapour<sup>18</sup>.

19. Plusieurs pays ont adopté des lois progressistes visant à promouvoir l'avancement des femmes dans les entreprises. Par exemple, en 2011 le Gouvernement malaisien a approuvé une législation qui exige qu'au moins 30 % des postes à responsabilité des entreprises du secteur privé soient occupés par des femmes. Parallèlement, d'autres pays de la région tels que l'Australie, le Pakistan et Singapour ont pris diverses mesures pour accroître le nombre de femmes dans le personnel d'encadrement, notamment des codes de gouvernance d'entreprise, des codes de conduite, des objectifs d'application volontaire et des initiatives de coopération entre les entreprises et le gouvernement.

20. Cependant, une étude récente a montré – conformément à la situation mondiale – que plus le niveau hiérarchique est élevé, moins il y a de femmes, soit parce qu'elles ont décidé de quitter leur emploi, soit parce qu'elles sont cantonnées dans des postes subalternes<sup>19</sup>. Il est évident qu'il existe un plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux postes de direction les plus élevés ; les données montrent que la Chine, la Nouvelle-Zélande et le Viet Nam sont les seuls pays de la région où plus de 5 % des entreprises cotées en bourse sont dirigées par des femmes.

21. En outre, il existe des parois de verre au sein des structures hiérarchiques, qui expliquent les divergences de trajectoire professionnelle entre les hommes et les femmes. L'étude a révélé que les femmes ont tendance à occuper davantage certaines fonctions de gestion spécifiques dans les ressources humaines, les relations publiques et la communication, la finance et l'administration. Moins d'entreprises ont un fort pourcentage de femmes cadres dans la vente, la recherche et la gestion de produits, et la direction générale – qui constituent pourtant la base de l'expérience exigée en matière d'encadrement pour accéder aux postes les plus élevés.

---

<sup>18</sup> BAsD, *Asian Development Outlook 2015 Update: Enabling Women, Energizing Asia* (Manille, 2015).

<sup>19</sup> Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, *Femmes d'affaires et femmes cadres : Une montée en puissance* (Bangkok, OIT, 2015).

22. Les disparités entre les sexes sont encore plus marquées lorsque l'on observe la représentation des femmes au sein du personnel d'encadrement supérieur et des conseils d'administration par secteur. Les tendances en matière de représentation féminine sont semblables dans le secteur privé et dans l'ensemble du marché du travail – dans les pays qui disposent de données en la matière, il y a légèrement plus de femmes dans les conseils d'administration et dans le personnel de direction dans les secteurs des services tels que la santé, l'enseignement, l'administration publique et l'immobilier – bien que leur proportion reste inférieure à 20 %<sup>20</sup>.

23. Parmi les principaux obstacles à la représentation des femmes dans les équipes de direction, on peut citer le fait de devoir mener de front leur carrière et leur vie familiale – situation rendue encore plus difficile par les stéréotypes sexuels préjudiciables concernant la participation des femmes au marché du travail, ainsi que par le manque de politiques publiques et de services d'appui qui permettraient de créer un environnement favorable, par exemple des systèmes complets de protection sociale et des structures de garde d'enfants. D'autres obstacles sont notamment l'absence de modèles édifiants d'identification féminins et le manque de réseaux favorables à l'avancement professionnel des femmes.

### 3. Travail de soins non rémunéré : un obstacle structurel en matière d'emploi du temps et de travail des femmes

24. L'inégalité des responsabilités en matière de travail de soins non rémunéré – ce qui est considéré comme question prioritaire dans la cible 5.4 du Programme 2030 – est un obstacle structurel à la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes partout dans le monde, ainsi qu'une cause profonde des inégalités femmes-hommes sur le marché du travail. Par travail non rémunéré, on entend les activités de production des biens et services consommés par le ménage, à savoir ramasser du bois de chauffage et trouver du combustible, aller chercher de l'eau, cuisiner, nettoyer et prendre soin des enfants, des personnes âgées et autres personnes à charge. Les femmes assument une part disproportionnée du travail domestique et de soins non rémunéré aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement. En Asie et dans le Pacifique, les femmes prennent en charge une part considérable de ces activités non rémunérées, auxquelles elles consacrent entre 2,4 et 6 heures par jour en moyenne, contre 18 minutes à 2,3 heures pour les hommes<sup>21</sup>.

25. Ces disparités ont de multiples répercussions pour les femmes, les sociétés et les économies. Au niveau individuel, le travail de soins non rémunéré détermine l'emploi du temps des femmes et le type de poste qu'elles peuvent occuper. En raison de leurs nombreuses responsabilités non rémunérées, les femmes sont susceptibles de rechercher un emploi rémunéré qui soit plus flexible, demande moins d'heures de travail ou soit plus proche de chez elles – ce qui explique pourquoi les femmes sont reléguées au secteur non structuré ou aux emplois moins bien payés qui offrent peu ou pas de protection sociale. Les tâches pénibles accomplies au sein du foyer ne sont pas prises en compte par la plupart des comptabilités nationales, ce qui renforce la division des rôles entre les sexes et rend

<sup>20</sup> BAsD, *Asian Development Outlook 2015 Update*.

<sup>21</sup> Nations Unies, Division de statistique, portail de la base de données sur l'emploi du temps. Disponible à l'adresse suivante : <https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/index.html> (consultée le 16 octobre 2018).

le travail de soins non rémunéré invisible aux yeux des responsables de l'élaboration des politiques.

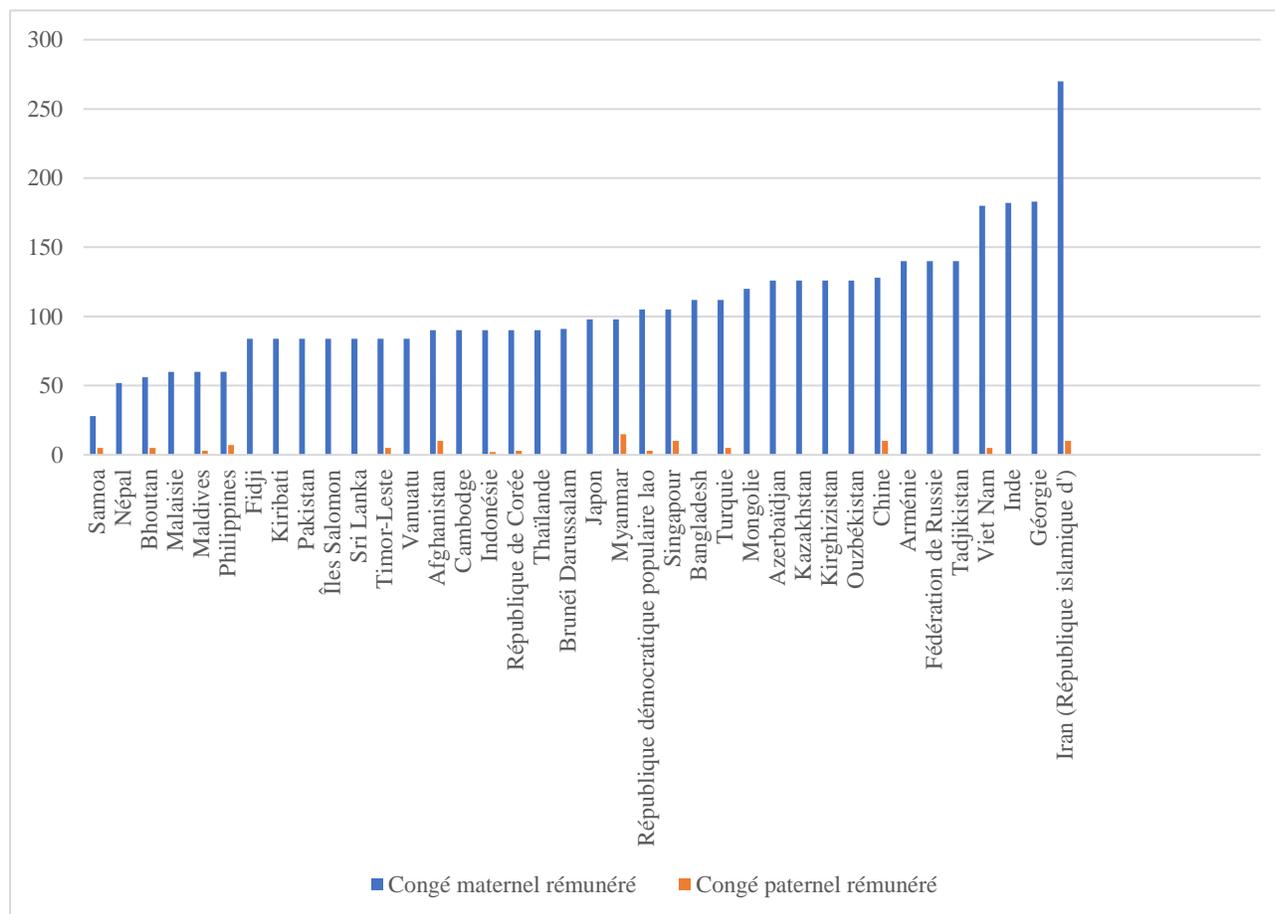
26. Le partage égal des responsabilités et la mise en place d'infrastructures et de mesures de protection sociale peuvent jouer un rôle important dans la réduction des inégalités en matière de travail non rémunéré, comme le reconnaît explicitement la cible 5.4. Dans la région Asie-Pacifique, cependant, les dispositions visant à promouvoir une répartition égale des responsabilités en matière de soins entre les femmes et les hommes restent limitées. Les politiques de congé pour raisons familiales sont très différentes d'un pays à l'autre et se limitent généralement au congé de maternité pour les femmes. Une analyse des législations de 45 pays de la région montre que cinq pays – les États fédérés de Micronésie, les Îles Marshall, les Palaos, la Papouasie-Nouvelle-Guinée et les Tonga – n'imposent pas de congé de maternité, rémunéré ou non. En outre, parmi les pays qui prévoient un congé de maternité obligatoire, 19 ne proposent pas les 98 jours de congé de maternité minimum recommandés par la Convention de l'OIT de 2000 sur la protection de la maternité (n° 183). Du fait de ces dispositions limitées, plus le congé de maternité est court, plus forte est la probabilité que les femmes quittent le marché du travail. Seules 3 mères de nouveau-nés sur 10 reçoivent des prestations de maternité<sup>22</sup>, ce qui signifie que la plupart des femmes de la région ne bénéficient d'aucune protection sociale de maternité, qui est pourtant l'une des garanties essentielles d'une protection sociale minimale. Au sein du même échantillon, rares sont les pays qui offrent un congé de paternité rémunéré. Si tel est le cas, les pères ne peuvent prendre que quelques jours à la naissance de leur enfant et très souvent, il s'agit de congés non rémunérés (figure III)<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-19 : protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable* (Genève, 2017). Voir tableau B.6 en annexe pour de plus amples informations.

<sup>23</sup> Calculs de la CESAP à partir de la base de données sur les femmes, l'entreprise et le droit (2018) de la Banque mondiale. Disponible à l'adresse suivante : <http://wbl.worldbank.org> (consultée le 12 octobre 2018).

Figure III  
**Nombre de jours de congé de maternité et de paternité rémunérés prescrits par la loi dans les pays de la région Asie-Pacifique, 2018**

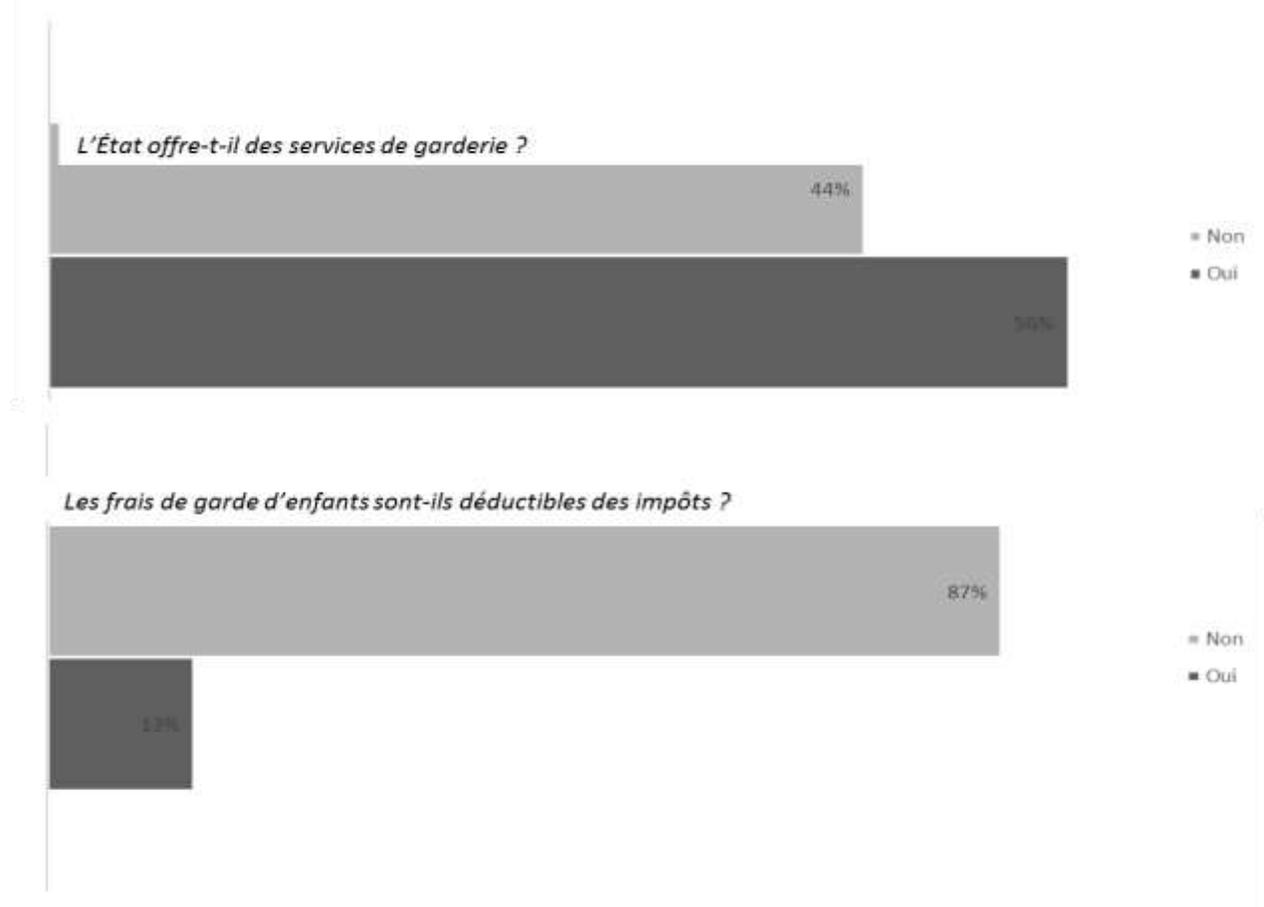


Source : Banque mondiale, base de données sur les femmes, l'entreprise et le droit (2018). Disponible à l'adresse suivante : <http://wbl.worldbank.org> (consultée le 12 octobre 2018).

27. Il est important de noter que quelques pays de la région abandonnent les congés de maternité et de paternité au profit de congés parentaux rémunérés que peuvent prendre les deux parents (il s'agit de l'Australie, du Japon, de la Nouvelle-Zélande et de la République de Corée). Lorsque ce type de congé existe, ce sont surtout les mères qui en bénéficient, tandis que peu de pères en font la demande à moins que des mesures d'incitation appropriées ne soient adoptées.

28. Pour que les femmes rejoignent ou restent sur le marché du travail après la naissance d'un enfant, il est nécessaire d'adopter, outre des politiques de congé appropriées, des solutions de garde d'enfants adaptées. Parmi les mesures qui contribuent à réduire le coût et à améliorer la disponibilité et l'accessibilité des services de garde d'enfants, on peut citer les réglementations relatives à l'imposition sur le revenu visant à réduire les coûts à la charge des familles, ainsi que les dispositions favorables au financement public des garderies ou aux subventions pour les services privés de garde d'enfants. Les dispositions adoptées en la matière par 45 pays pour lesquels des données sont disponibles montrent qu'un peu plus de la moitié de ces pays offrent des services publics de garderie et que seuls six pays proposent des déductions fiscales pour les frais de garde d'enfants (voir figure IV).

Figure IV  
**Prestations en matière de garde d'enfants en Asie et dans le Pacifique**



Source : Banque mondiale, base de données sur les femmes, l'entreprise et le droit (2018) (voir figure III).

**4. Propriété des avoirs productifs : les femmes sont confrontées à d'importants obstacles à l'accès aux terres, à la propriété, aux services financiers et aux technologies de l'information et de la communication**

29. L'accès aux terres et à la propriété est important pour que les femmes soient autonomes et prennent le contrôle de leur vie. Il leur permet, d'après certaines études, de prendre confiance en elles et de bénéficier d'un plus grand respect de la part de leur famille, ainsi que de jouir de meilleures perspectives économiques et d'une plus grande mobilité. Il apporte également des bénéfices sociaux à long terme ; en effet, il a été démontré que la facilitation de l'accès aux terres et aux biens immobiliers pour les femmes est favorable aux filles : il permet d'accroître les taux de survie, d'améliorer la nutrition et d'augmenter le niveau de scolarité. L'accès à la propriété peut également donner aux femmes les garanties d'emprunt nécessaires pour créer une entreprise.

30. Les inégalités entre les sexes en matière de propriété des terres, des biens et des actifs restent très répandues. Surtout, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à posséder des terres agricoles dans plusieurs pays de la région, notamment en raison de restrictions *de jure* et *de facto* à l'accès des femmes aux actifs économiques et à leur contrôle. Dans certains pays de la région – l'Afghanistan, le Bangladesh, la Malaisie et la République islamique d'Iran, par

exemple –, la loi ne garantit pas les mêmes droits de succession aux veuves et aux veufs ou aux filles et aux fils ; dans certains cas, les veuves et les filles n'ont même aucun droit en la matière. D'autres pays ont des pratiques coutumières, traditionnelles ou religieuses discriminatoires à l'égard des veuves et des filles, malgré une législation leur garantissant les mêmes droits de succession qu'aux hommes<sup>24</sup>.

31. La question des droits de propriété des femmes est étroitement liée aux types de régime de propriété en place en matière de mariage et de succession. Certains pays reconnaissent la communauté de biens, régime sous lequel la plupart des avoirs d'un couple marié, acquis après le mariage, sont considérés comme leur patrimoine commun. Les terres et les biens immobiliers figurent généralement au premier plan de ces avoirs. D'autres pays estiment qu'un bien appartient à un individu à moins que des procédures juridiques ne soient entreprises pour établir la propriété commune ; en cas de divorce, les conjoints ne peuvent se prévaloir de droits que sur les biens qu'ils possèdent en propre. En général, les femmes qui vivent dans des pays qui ont adopté le régime de la communauté de biens ont plus de chances de se déclarer propriétaires que celles qui sont sous le régime de la propriété individuelle ou de la séparation de biens. Certains pays sont passés au régime de la communauté universelle afin de promouvoir l'égalité des sexes en matière de droit de propriété, alors même que cela revient parfois à aller à l'encontre des coutumes et des pratiques usuelles. Lorsqu'il est difficile de s'affranchir des régimes de propriété individuelle, il convient tout de même de reconnaître les contributions non financières au patrimoine du ménage et d'adopter des lois prescrivant la monétisation et le partage équitable de ces contributions en cas de divorce ou de décès.

32. Dans la région Asie-Pacifique, le type de régime de propriété le plus répandu est celui de la séparation de biens (18 pays), sous lequel le propriétaire originel administre légalement le patrimoine matrimonial, suivi du régime de la communauté réduite aux acquêts (16 pays), sous lequel chaque époux conserve la propriété des biens acquis avant le mariage, tandis que les biens et revenus acquis après le mariage sont considérés comme appartenant au couple. Les Philippines sont le seul pays de la région à être passé au régime de la communauté universelle<sup>25</sup>.

33. L'accès aux services financiers est également un facteur d'autonomie économique. La capacité des femmes à posséder un compte bancaire et à épargner et à emprunter en leur nom propre détermine leur capacité d'exploiter leur propre entreprise et de gagner un revenu, surtout lorsque le contexte n'est pas propice à l'obtention d'un emploi salarié.

34. La figure V montre les inégalités d'accès aux services financiers entre les hommes et les femmes en Asie de l'Est et dans le Pacifique ainsi qu'en Asie du Sud, sur le plan de la propriété d'un compte dans un établissement financier – qui est un indicateur de l'accès aux services financiers structurés. Si le taux global d'accès aux comptes bancaires pour les hommes et les femmes est en

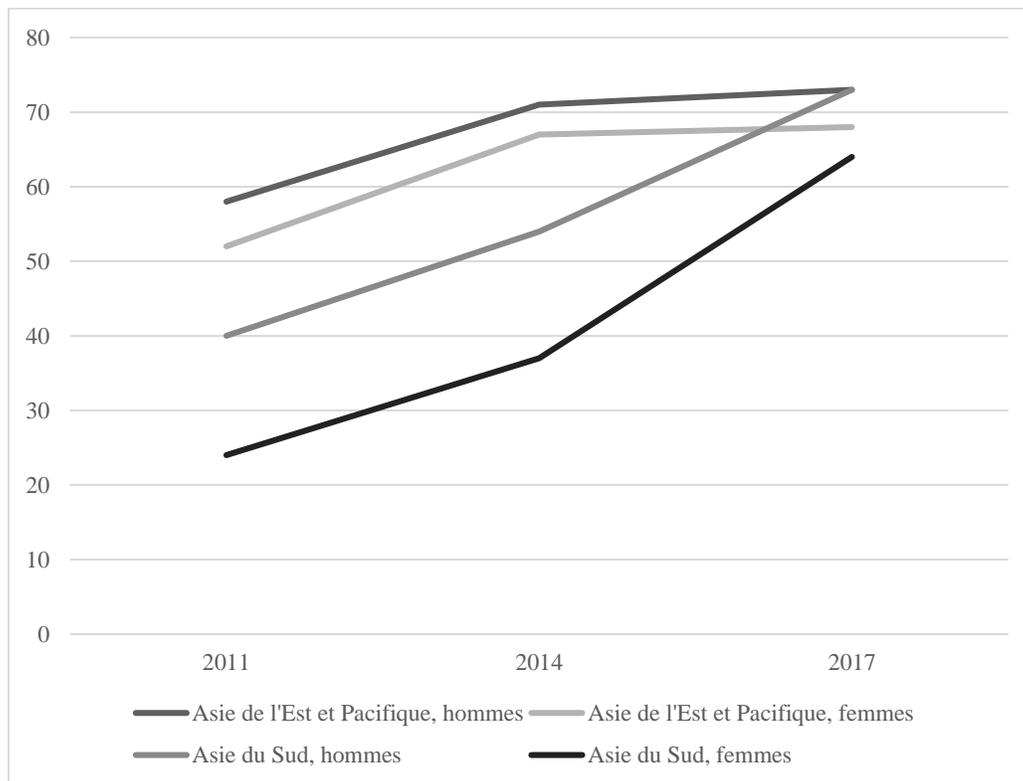
---

<sup>24</sup> Banque mondiale, base de données sur les femmes, l'entreprise et le droit (2018). Disponible à l'adresse suivante : <http://wbl.worldbank.org> (consultée le 12 octobre 2018).

<sup>25</sup> Calculs de la CESAP à partir de la base de données sur les femmes, l'entreprise et le droit (2018) de la Banque mondiale. Disponible à l'adresse suivante : <http://wbl.worldbank.org> (consultée le 12 octobre 2018).

augmentation, d'importantes inégalités entre les sexes subsistent, en particulier en Asie du Sud, où ce taux est bien inférieur pour les femmes que pour les hommes.

Figure V  
**Compte dans un établissement financier, par sexe**  
 (en pourcentage)



Source : Banque mondiale, base de données Global Findex. Disponible à l'adresse suivante : [https://globalfindex.worldbank.org/index.php/#data\\_sec\\_focus](https://globalfindex.worldbank.org/index.php/#data_sec_focus) (consultée le 12 octobre 2018).

Note : les groupes régionaux visés dans la figure correspondent aux définitions de la base de données Global Findex. Le groupe « Asie de l'Est et Pacifique » n'inclut pas les pays à revenu élevé.

35. En ce qui concerne l'épargne et les emprunts auprès d'établissements financiers, les taux globaux sont faibles en Asie de l'Est et dans le Pacifique, de même qu'en Asie du Sud. En ce qui concerne l'épargne dans un établissement financier, le taux d'épargne des hommes est plus élevé que celui des femmes, avec un écart de 6 % entre les sexes en Asie de l'Est et dans le Pacifique, contre un écart de 5 % en Asie du Sud. De même, les niveaux d'emprunt officiels sont faibles, avec des taux inférieurs à 15 % dans l'ensemble. Les taux de croissance des emprunts auprès d'établissements financiers sont restés stables dans les deux groupes régionaux, l'écart entre les sexes étant de 3 % en Asie de l'Est et dans le Pacifique ainsi qu'en Asie du Sud<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> Oliver Rowntree, « GSMA connected women: the mobile gender gap report 2018 » (GSM Association, 2018).

36. Les TIC – qui incluent l’Internet et la téléphonie mobile – sont désormais des outils incontournables puisqu’ils procurent des services ayant un potentiel de transformation et créent des opportunités pour les hommes et les femmes. L’Internet peut être utilisé pour fournir des services financiers à des groupes de personnes actuellement non desservies ou mal desservies par les prestataires de services financiers, et les obstacles qui empêchent les femmes d’accéder aux services peuvent être surmontés. En outre, les téléphones mobiles permettent d’avoir accès à des services financiers non conventionnels, comme le paiement par téléphonie mobile et les services bancaires mobiles. Dans les pays où le paiement par téléphonie mobile commence à se généraliser, comme en Indonésie et au Myanmar, l’utilisation de cette technologie pourrait aider les entrepreneuses à se procurer des fonds plus rapidement et en toute sécurité, en leur permettant de recevoir de l’argent de leur famille ou de leurs amis, qui sont une importante source de financement pour de nombreux entrepreneurs.

37. Toutefois, les tendances régionales et les études disponibles montrent que dans l’ensemble, il y a un décalage entre les sexes qui empêche les femmes de tirer pleinement parti des TIC. En ce qui concerne les technologies mobiles et l’Internet mobile, les estimations montrent que l’Asie du Sud présente les plus grandes inégalités entre les sexes, puisque l’écart entre les sexes en ce qui concerne la possession d’un téléphone portable y est estimé à 26 % ; quant à l’utilisation de l’Internet mobile, cet écart est de 70 %<sup>27</sup>. D’autres recherches montrent que les femmes sont moins susceptibles d’être au fait des nouvelles technologies (l’écart avec les hommes est de 12 %)<sup>28</sup>. Il est ressorti d’une étude du Comité des donateurs pour le développement de l’entreprise que très peu d’efforts étaient faits pour accompagner les entrepreneuses qui utilisent les TIC<sup>29</sup>.

### **III. Stratégies visant à promouvoir l’autonomisation économique des femmes**

38. La promotion de la participation économique des femmes suppose de prendre toutes une série de mesures, dont les suivantes : révision, adoption et application d’une législation qui instaure l’égalité des droits et des chances pour les deux sexes ; mise en œuvre de mesures encourageant l’équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, pour les femmes comme pour les hommes ; budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes pour que les ressources soient allouées aux programmes et politiques de promotion de l’autonomisation économique des femmes ; accès accru des femmes aux biens de production, dont les biens fonciers et les ressources financières et électroniques ; et lutte contre les normes sociales discriminatoires. Ces stratégies sont décrites plus en détail ci-dessous.

#### **A. Garantir l’égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes**

39. Éliminer les lois discriminatoires et veiller à l’égalité des droits et des chances sont indispensables pour promouvoir l’autonomisation économique des femmes. En effet, les lois sont un reflet fidèle des priorités d’une société. En garantissant l’égalité des droits et la protection des femmes et des hommes et en

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> Asia Foundation, *Access to Trade and Growth of Women’s SMEs in APEC Developing Economies*.

<sup>29</sup> Thao Nguyen, *Scoping Study of Women’s Entrepreneurship Development (WED) Interventions: Knowledge Gaps for Assessment of Project Performance* (Cambridge, Royaume-Uni, Comité des donateurs pour le développement de l’entreprise, 2012).

abrogeant les dispositions discriminatoires, les gouvernements peuvent faire un premier pas pour marquer leur engagement en faveur de l'égalité des sexes.

40. En droit du travail, l'égalité est liée à un accroissement de la proportion de femmes qui travaillent et à une réduction de l'écart avec le revenu des hommes. Toutefois, plusieurs États membres de la CESAP continuent d'appliquer une législation du travail différenciée selon le sexe, notamment en imposant des restrictions à l'emploi des femmes dans certains domaines d'activité. Une analyse de 45 pays montre que 27 d'entre eux – une majorité donc – imposent une certaine forme de restriction qui ne permet pas aux femmes d'occuper les mêmes emplois que les hommes. Par exemple, elles ne peuvent pas faire les mêmes horaires de nuit qu'eux, ni travailler dans certaines usines ou certaines branches d'activité, telles que le secteur minier, l'agriculture, la construction, ou encore le secteur de l'eau, de l'énergie, des transports ou de la métallurgie.

41. La protection sur le lieu de travail est un autre champ d'action gouvernemental susceptible de contribuer à réduire la discrimination à l'égard des femmes. Les lois qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi et prévoient l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale peuvent constituer un cadre de protection des travailleuses. Sur 45 pays de l'Asie et du Pacifique, 64 % ont légiféré contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi, mais presque aucun n'applique le principe « à travail égal, salaire égal » (à l'exception de l'Australie, du Bhoutan, de Kiribati, des Philippines, du Samoa, du Tadjikistan, de la Turquie et du Viet Nam). Par conséquent, garantir l'égalité en droit dans ces domaines est un premier pas manifeste en faveur de l'amélioration de la protection des femmes dans la région, dans un esprit de conformité avec les conventions pertinentes de l'OIT et les objectifs de développement durable.

42. Une attention particulière devrait être accordée au secteur informel et au travail domestique car ce sont des secteurs à prédominance féminine. Les lois et règlements applicables aux travailleurs du secteur informel devraient viser à dépénaliser et à déstigmatiser, ainsi qu'à faire respecter les droits et à répondre aux besoins des travailleurs informels en matière de protection sociale, d'accès à l'espace public en tant qu'espace de travail, de liberté syndicale et de négociation collective. Les défis auxquels sont confrontés les travailleurs de l'économie informelle ont été reconnus lors de la Conférence internationale du travail de l'OIT, qui se tient tous les ans. Le 12 juin 2015, la Conférence a adopté la Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, qui donne des orientations pour faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en offrant des possibilités de sécurité du revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat. Bien que les causes de l'informalité soient complexes et liées à la situation de chaque pays, l'adoption et l'application des orientations données dans la recommandation ainsi que le respect des mesures de protection des travailleurs domestiques visées dans la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et dans la Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, sont utiles pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes.

43. Des systèmes de protection sociale solides et tenant compte des différences entre les sexes pourraient permettre de remédier à la discrimination dont les femmes sont victimes au cours de leur vie et de renforcer l'égalité des droits et des chances au profit des deux sexes. La coopération régionale en vue de la réalisation

des cibles 1.3 et 5.4 des objectifs de développement durable, à la faveur d'une action coordonnée entre les gouvernements, permettrait aux gouvernements des pays de l'Asie et du Pacifique de lutter contre les inégalités et d'autonomiser les femmes et les filles de la région.

## **B. Mesures visant à concilier vie privée et vie professionnelle**

### **1. Stratégies permettant de reconnaître, de réduire et de répartir le travail de soins non rémunéré**

44. Afin d'appréhender les divers aspects du travail de soins non rémunéré, le concept de reconnaissance, de réduction et de redistribution peut être adapté pour élaborer les solutions voulues en fonction du contexte<sup>30</sup>. Dans un premier temps, il est essentiel que chaque pays prenne la mesure de ce qu'est le travail de soins non rémunéré, quelles en sont les conséquences et quelles en sont toutes les contributions. Les mesures concrètes visant à reconnaître, à réduire et à mieux répartir le travail de soins non rémunéré sont présentées ci-dessous.

45. Reconnaître, c'est rendre visible la contribution des femmes en renforçant le financement et les capacités des bureaux de statistique en matière de collecte de données, en particulier en ce qui concerne les enquêtes sur les budgets-temps.

46. La réalisation d'études visant à attribuer une valeur monétaire au travail de soins non rémunéré, en particulier à sa part dans le PIB, peut également être utile. Cela pourrait être un point de départ pour prendre en compte l'impact économique du travail de soins non rémunéré des femmes.

47. Pour ce qui est du volet « réduire », trois stratégies méritent d'être soulignées. La première passe par l'amélioration de l'accès à l'infrastructure de base afin de réduire le temps passé par les ménages à se procurer les ressources essentielles aux besoins quotidiens. Par exemple, l'amélioration de l'accès à des sources d'eau propre réduit le temps consacré à la corvée d'eau et, partant, améliore la situation sanitaire en diminuant le nombre de maladies transmises par l'eau. De même, l'amélioration de l'accès à l'électricité et aux méthodes de cuisson améliorées, grâce à des cuisinières économes en combustible notamment, réduit la charge de travail liée au ramassage de la biomasse destinée à l'usage domestique. Investir dans des sources d'énergie alternatives, telles que l'énergie solaire, le biogaz et l'énergie éolienne, est un bon moyen de réduire les contraintes de temps tout en favorisant une consommation énergétique plus durable.

48. La deuxième stratégie, qui suppose d'améliorer la conception des enquêtes sur les budgets-temps, consiste à recueillir des informations montrant les différences entre les modes de déplacement des femmes et des hommes et à adapter les infrastructures de transport pour mieux servir les différentes populations, en tenant particulièrement compte des attentes des femmes et des populations rurales, qui ont souvent le plus besoin de meilleurs moyens de transport.

49. La troisième stratégie consiste à examiner la prestation des services publics sous l'angle de l'égalité des sexes afin de comprendre quels services de base pourraient être mis en place ou améliorés dans un souci de gain de temps. Il peut s'agir par exemple d'améliorer les processus administratifs grâce aux TIC, de rendre les services de santé et de garde d'enfants plus accessibles et mieux adaptés

<sup>30</sup> Diane Elson, « The three R's of unpaid work: recognition, reduction and redistribution », étude présentée à la réunion du Groupe d'experts sur le travail non rémunéré, le développement économique et le bien-être, Programme des Nations Unies pour le développement, New York, novembre 2008.

aux besoins des femmes et d'examiner comment les écoles peuvent fournir des services de soutien, tels que repas scolaires ou garde après l'école.

50. Pour mieux répartir les tâches, il faut prendre des mesures tendant à privilégier un changement normatif à long terme. Les inégalités liées au travail de soins non rémunéré ont pour cause première les normes sociales qui dictent la division des tâches en fonction du sexe. Il faut que les choses changent, mais peu de politiques et de programmes ont vocation à atteindre cet objectif précis à long terme. Certaines mesures peuvent contribuer à mieux répartir le travail de soins non rémunéré, comme la mise en place d'un congé parental (pour les pères et les mères) et l'offre de services de garde d'enfants à un coût abordable.

51. En outre, une approche de la protection sociale qui tienne compte de la problématique femmes-hommes, en particulier pour ce qui est des seuils de protection sociale, est nécessaire pour promouvoir l'égalité des sexes et répondre aux besoins particuliers des femmes. Par exemple, les cotisations de retraite accumulées pendant les périodes de congé peuvent jouer un rôle de premier plan dans la reconnaissance et la valorisation du travail de soins des femmes et des hommes. De surcroît, ces cotisations peuvent également contribuer à résorber le déséquilibre des pensions de vieillesse qui résulte d'une période d'inactivité d'un des parents pour cause de responsabilités familiales.

## 2. Stimuler l'investissement public dans l'infrastructure des services sociaux

52. Une infrastructure de services sociaux consiste en un réseau d'institutions et de services professionnels auxquels incombent divers services de prise en charge – garderies, crèches, établissements préscolaires et programmes extrascolaires, ainsi que foyers pour personnes âgées et services aux personnes handicapées. L'investissement public dans l'infrastructure des services sociaux est non seulement essentiel pour mieux répartir le travail de soins non rémunéré et en réduire la charge, mais il peut aussi avoir des effets multiplicateurs, en créant des emplois décents, notamment pour les femmes.

53. Pour y parvenir, l'intervention et le financement de l'État sont indispensables. En effet, s'ils sont régis par les seules lois du marché, les services de soins risquent de perpétuer les inégalités sociales. Les services sociaux sont souvent synonymes de coûts élevés et de marges bénéficiaires faibles, d'où leur faible attractivité pour les capitaux privés. Pour les familles, ces services sont trop chers, d'autant qu'elles peuvent toujours assurer par elles-mêmes, et gratuitement, les services de soins à domicile, rendant ainsi les solutions de remplacement proposées sur le marché peu attractives, sauf pour les ménages qui ont les moyens de se les offrir. Ces facteurs aggravent les inégalités sociales, car ce sont les femmes des classes aisées qui peuvent se permettre de payer des services de soins de qualité et de retourner sur le marché du travail, tandis que les femmes qui n'en ont pas les moyens ne sont pas en mesure de consacrer leur temps à d'autres activités. Pour les bénéficiaires, en particulier les enfants, la qualité des soins a toute son importance : l'absence d'accès à des services de développement de la petite enfance et à une prise en charge de qualité a été corrélée à des différences dans les résultats scolaires, qui entraînent à terme une inégalité sur le plan des débouchés professionnels et du salaire.

54. Investir dans l'infrastructure sociale peut signifier fournir directement des services publics ou alors subventionner et encadrer la prestation de soins privés. Le plus difficile dans l'édification d'une infrastructure sociale, mise à part sa conception finale, est d'allouer suffisamment de fonds publics pour assurer une couverture universelle. Le financement d'une infrastructure de services sociaux au

niveau national exige des investissements importants, or les budgets publics, très sollicités, sont limités. Les investissements de ce type peuvent néanmoins avoir de nombreuses retombées économiques positives, à commencer par un fort potentiel de création d'emplois décents, en particulier au bénéfice des femmes.

55. Une action politique concrète dans ce domaine consisterait à renforcer les capacités des pouvoirs publics pour leur permettre d'évaluer les coûts et la rentabilité des investissements publics dans les infrastructures de protection sociale. Dans cette optique, une simulation des politiques envisageables en fonction des besoins prévisibles permettrait d'anticiper le coût du développement de l'infrastructure des services sociaux et d'estimer ainsi son impact au regard de plusieurs objectifs comme la création d'emplois, la réduction de la pauvreté et la réduction du travail de soins non rémunéré. À ce jour, les études menées pour évaluer ces questions ont montré que le développement des services sociaux a un plus grand impact sur la création d'emplois, la réduction de la pauvreté et l'égalité des sexes que, par exemple, les investissements analogues dans les infrastructures physiques<sup>31</sup>.

### **3. Améliorer l'affectation de ressources à l'aide de la budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes**

56. Il est admis que la budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes contribue de façon importante à la réalisation de l'objectif de développement durable n° 5, mais aussi à la mise en œuvre du Programme 2030 dans son ensemble. Cette stratégie consiste à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes en accordant une attention particulière aux finances publiques s'agissant de la mobilisation des fonds et de l'affectation des dépenses. Plus précisément, elle suppose une analyse des effets des décisions budgétaires selon le sexe et un ajustement des décisions et des priorités budgétaires adoptées, en fonction des besoins différents des femmes et des hommes. La budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes part du constat que les budgets ne sont pas neutres, car les politiques et la manière dont elles sont financées ont des effets différents et inégaux selon qu'elles s'appliquent aux hommes ou aux femmes. Cela ne veut pas dire qu'un budget distinct est établi pour les femmes et les hommes ou que l'objectif est nécessairement d'augmenter le montant consacré aux femmes, mais la stratégie peut consister à augmenter les dépenses dans des secteurs déterminés qui bénéficient aux femmes et aux filles et à réduire les inégalités.

57. Des stratégies novatrices d'adoption et de mise en œuvre d'une budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes ont vu le jour dans la région de l'Asie et du Pacifique. En Indonésie, cette démarche a été initiée en 2000 par un décret présidentiel sur la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes. En parallèle, des indicateurs relatifs à l'égalité des sexes ont été inclus dans le plan national de développement et une politique de planification et de budgétisation a été mise en place (de 2009 jusqu'à présent). Des programmes favorisant l'égalité entre les sexes ont été mis au point sur la base d'une analyse globale des disparités entre les sexes, examinée par l'Agence nationale de planification du développement, puis d'un projet budgétaire tenant compte de la problématique femmes-hommes ; ils comprennent une analyse de la situation, des objectifs, un plan d'action, des activités et des allocations budgétaires

<sup>31</sup> Ipek Ilkcaracan, *Promoting Women's Economic Empowerment: Recognizing and Investing in the Care Economy* (New York, Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), 2018).

correspondantes, des produits, des indicateurs de résultats et des effets escomptés. À ce jour, 28 des 38 ministères ont adopté une planification et une budgétisation tenant compte des disparités entre les sexes et 33 provinces et 20 % des districts ou municipalités suivent également cette démarche. Les clefs de la réussite de l'application d'une budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes en Indonésie sont principalement : a) son institutionnalisation aux niveaux national et local, avec la participation de femmes, de hauts fonctionnaires et d'hommes exerçant une fonction publique ; b) la coordination et la planification multisectorielles grâce à la contribution du Comité directeur interministériel ; c) les partenariats stratégiques ; et d) les états budgétaires qui comprennent des informations qualitatives et quantitatives<sup>32</sup>.

58. Aux Philippines, la politique budgétaire actuelle en faveur de l'égalité des sexes et du développement repose sur un ensemble de textes de loi, dont la Grande Charte des femmes de 2009 qui impose à tous les organismes publics de consacrer au moins cinq pour cent de leur budget aux questions d'égalité des sexes – l'objectif étant que les questions couvertes par les 95 % restants du budget bénéficient indirectement des progrès réalisés grâce aux 5 % alloués à l'égalité femmes-hommes. En outre, les organismes sont tenus de présenter chaque année un plan et un budget tenant compte des impératifs d'égalité des sexes et de développement et un rapport. Ils reçoivent un appui technique et une aide en matière de renforcement des capacités de la Commission philippine des femmes qui organise des activités de formation et des ateliers et fournit des services consultatifs et des orientations écrites. Outre la Commission, les organismes de contrôle de la mise en œuvre de la politique budgétaire en faveur de l'égalité des sexes et du développement comprennent le Ministère du budget et de la gestion, le Ministère de l'intérieur et des collectivités locales, l'Autorité nationale de l'économie et du développement et la Commission de vérification des comptes. En outre, aux Philippines, la budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes présente une caractéristique unique : des vérifications de l'application du principe de l'égalité de traitement sont mises en place dans le cadre des audits classiques et des mesures strictes sont appliquées en cas de non-respect. Le Gouvernement philippin a également pris des mesures pour promouvoir une budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes au niveau infranational, notamment en fournissant une aide technique sur les analyses par sexe de la situation socioéconomique des zones couvertes par les administrations locales et en intégrant des données ventilées par sexe dans la planification et la budgétisation locales<sup>33</sup>.

#### 4. Améliorer l'accès aux moyens de production

59. L'importance de l'accès aux moyens de production a été reconnu dans l'objectif de développement durable n° 5, par lequel les États Membres se sont engagés à entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi que l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers et à l'héritage.

60. Souvent, les femmes se heurtent à des obstacles sociaux juridiques et réglementaires qui limitent leur capacité de posséder des biens, de conclure des contrats et d'obtenir des crédits. Les réformes accordant aux femmes et aux

<sup>32</sup> CESAP, « Gender-responsive budgeting in Asia and the Pacific: key concepts and good practices » (Bangkok, 2018).

<sup>33</sup> Ibid. ; et Sheena Kanwar, *Gender Responsive Budgeting in the Asia-Pacific Region: A Status Report* (Bangkok, ONU-Femmes, Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, 2016).

hommes l'égalité d'accès aux moyens de production sont appliquées de manière inégale dans la région. Dans certains cas, la loi continue de limiter l'acquisition de biens ou de terres aux chefs de famille et maintient l'obligation que le mari ou un membre masculin de la famille soit cosignataire, ce qui alourdit davantage des procédures déjà longues et complexes. Pour alléger ces procédures, il est impératif de s'attaquer aux lois et pratiques discriminatoires et de recourir à des démarches innovantes pour que les femmes rencontrent de moins en moins d'obstacles. En Inde, par exemple, les gouvernements de nombreux États ont accordé des réductions de droits de timbre pour les propriétés appartenant à des femmes, ce qui a contribué à une augmentation significative de l'accès des femmes à la propriété. La mise en place de mesures d'incitation fiscale pour les institutions financières qui accordent des crédits aux femmes entrepreneurs est un autre exemple d'initiative stratégique visant à réduire les obstacles financiers auxquels les femmes se heurtent.

61. Enfin, il est important de tirer pleinement parti du potentiel des technologies de l'information et de la communication comme moyen de réduire les obstacles à l'égalité des sexes. Par exemple, les services financiers numériques peuvent contribuer à réduire l'écart entre femmes et hommes en matière de participation au système financier. Des lois, politiques et règlements visant à soutenir l'inclusion numérique devraient être élaborés pour appuyer davantage l'accès des femmes, à égalité avec les hommes, aux ressources numériques. Des mesures tendant à rendre l'Internet plus abordable, par exemple, devraient être envisagées, notamment en ayant recours à des subventions publiques, des réductions de prix ou à l'accès gratuit.

## 5. Lutter contre les normes sociales défavorables

62. Les contraintes systémiques examinées dans le présent document mettent en lumière le fait que les normes et les stéréotypes sexistes sont facteurs d'inégalités dans l'éducation, l'emploi, l'accès à des postes de direction et aux moyens de production, et ces inégalités ont des répercussions sur l'émancipation économique des femmes. Il est essentiel de s'attaquer aux normes sociales défavorables si l'on veut apporter de réels changements en ce qui concerne l'autonomisation économique des femmes.

63. D'aucuns suggèrent que les stratégies mentionnées plus haut sont en soi porteuses de changement en ce qui concerne les normes sociales (comme la réforme juridique et l'accès aux moyens de production)<sup>34</sup>. Toutefois, il est important d'élaborer des stratégies qui s'attaquent directement aux normes défavorables sur plusieurs fronts et à différents niveaux et pas seulement dans le cadre d'interventions isolées.

64. Pour faire évoluer les normes sociales, l'une des stratégies les plus efficaces consiste à travailler avec les enfants et les adolescents. Les programmes mis en œuvre dans les écoles, comme l'initiative Gender Equity Movement en Inde, utilisent des jeux de rôle, des activités interactives et des cours sur la violence sexiste pour remettre en question les normes sexistes discriminatoires. D'autres programmes encouragent les filles et les femmes à envisager des métiers non traditionnels, et la stratégie consistant à échanger des informations sur les salaires

<sup>34</sup> Nations Unies, Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes, « Leave no one behind: a call to action for gender equality and women's economic empowerment » (New York, 2016).

plus élevés dans ces domaines a été couronnée de succès. Des initiatives visant à encourager les femmes à accéder à la science, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques se sont également développées, notamment des programmes tels que Girls Who Code et Cisco Women's Action Network, qui s'adressent aux jeunes femmes.

65. D'autres stratégies ont donné des résultats : c'est le cas des aides apportées aux femmes qui sont des modèles dans leur domaine, par exemple dans la vie publique ou le monde des affaires, ou des quotas mis en place pour assurer l'équilibre entre les sexes aussi bien dans le gouvernement que dans les entreprises privées et ainsi encourager davantage de femmes à occuper ou viser des postes de direction.

66. Enfin, il est important que les hommes participent aux activités qui sont menées pour faire changer les normes sociales, notamment pour mettre fin aux violences faites aux femmes. Pour ce faire, il faut que les hommes participent à plusieurs niveaux, depuis l'organisation d'ateliers et la tenue de dialogues au niveau communautaire jusqu'au rôle de chef de file dans le secteur public ou privé visant à favoriser la participation d'hommes prêts à montrer l'exemple. L'initiative Male Champions of Change en Australie est un bon exemple de ce type de démarche, puisqu'elle s'adresse à des groupes de pairs composés de dirigeants influents qui défendent l'égalité des sexes.

67. En conclusion, la promotion de l'autonomisation économique des femmes peut contribuer à atteindre les objectifs de développement durable et appuyer un développement durable ouvert à tous. Comblant l'écart entre les sexes en matière de participation économique peut également stimuler les économies régionales et offrir aux femmes des débouchés économiques. Pour ce faire, toutefois, il faut une action concertée dans un grand nombre de domaines, qu'il s'agisse de modifier une législation discriminatoire, d'appliquer des mesures favorables à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à la budgétisation tenant compte de l'égalité des sexes, d'améliorer l'accès des femmes aux moyens de production ou de lutter contre les normes sociales discriminatoires. À cet égard, la CESAP offre une plateforme régionale essentielle pour renforcer la coopération régionale et promouvoir de bonnes pratiques et des stratégies efficaces pour susciter de réels changements en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. En collaboration avec les organismes des Nations Unies, notamment ONU-Femmes, la CESAP aide également les États membres à élaborer des initiatives politiques globales pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes et une budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes en vue de la réalisation des objectifs de développement durable.

#### **IV. Questions portées à l'attention du Comité du développement social**

68. Le Comité du développement social est invité à donner au secrétariat des orientations sur ses activités futures portant sur l'autonomisation économique des femmes. Au vu des questions présentées dans le présent document, le Comité souhaitera peut-être débattre des sujets suivants :

a) Les cadres et mécanismes politiques nationaux visant à renforcer l'autonomisation économique des femmes ;

- b) Les stratégies efficaces visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin comme moyen fondamental de parvenir à l'autonomisation économique des femmes ;
  - c) Les mesures de protection sociale qui profitent à tous, favorisent l'égalité femmes-hommes et répondent aux besoins spécifiques des femmes ;
  - d) Les mesures politiques visant à reconnaître, réduire et redistribuer le travail non rémunéré des femmes ;
  - e) Les approches politiques visant à promouvoir l'application d'une budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes dans les contextes nationaux ;
  - f) Les domaines de recherche, d'élaboration de politiques et de renforcement des capacités à l'appui de l'autonomisation économique des femmes.
-