

ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

**LA PLACE DES FEMMES DANS LES POSTES D'AUTORITÉ
À L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ**

PRÉSENTÉ À

M. NELSON MICHAUD

M. LOUIS SABOURIN

MME CLAIRE TURENNE SJOLANDER

PAR MME CAROLINE DROLET

DÉPOSÉ LE 20 JUILLET 2009, À L'ÉNAP – CAMPUS QUÉBEC

MEM
670

ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

**LA PLACE DES FEMMES DANS LES POSTES D'AUTORITÉ
À L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ**

PRÉSENTÉ À

M. NELSON MICHAUD

M. LOUIS SABOURIN

MME CLAIRE TURENNE SJOLANDER

BIBLIOTHÈQUE
ENAP
QUÉBEC

PAR MME CAROLINE DROLET

DÉPOSÉ LE 20 JUILLET 2009, À L'ÉNAP – CAMPUS QUÉBEC

As a woman, I have no country.
As a woman, I want no country.
As a woman, the whole world is my country.

Virginia Woolf (1977)

SOMMAIRE

Les femmes représentent 49,5% de la population mondiale. Cependant, les études recensées indiquent qu'elles sont très largement minoritaires dans les lieux de décision et de pouvoir, et ce, partout dans le monde. Or, depuis 1975, l'ONU porte un regard spécifique sur la femme et plus particulièrement son *empowerment* depuis la conférence de Beijing en 1995. Suivant cette conférence, l'ONU a adopté une résolution visant à réaliser la parité entre les sexes, notamment pour les postes de direction et de haute direction.

À l'OMS, institution affiliée de l'ONU et soumise à ses résolutions, la sous-représentativité des femmes dans les postes d'autorité est une préoccupation d'actualité. En effet, la parité homme-femme était prévue pour 2000, mais à la fin de 2004, les femmes ne représentaient encore que 34.8% de la masse. La présente recherche a pour objectif de valider l'une des explications possibles à cette sous-représentativité.

Si la recension des écrits n'a pas permis de mettre en lumière des obstacles vécus par les femmes pour l'accès aux postes d'autorité de niveau international, il fut possible de le faire pour un niveau national : 12 obstacles différents ont été retenus. La question de recherche consiste donc à voir si l'absence des femmes dans les postes d'autorité peut être expliquée par ces obstacles. En s'appuyant sur la prémisse que la présence d'obstacle au niveau national prédispose à l'inaccessibilité au niveau international, la présente recherche suppose, à titre d'hypothèse, que les pays ayant la plus forte représentativité de femmes dans des postes d'autorité à l'OMS présenteraient un faible nombre d'obstacles dans leurs limites nationales. Inversement, les pays ayant la plus faible représentativité présenteraient un plus grand nombre d'obstacles.

Afin de valider l'hypothèse, les postes d'autorité de l'OMS sont définis et les informations concernant le sexe de leurs titulaire, récoltées. Les obstacles retenus sont évalués et des indicateurs de présence, de neutralité ou d'absence d'obstacles sont notés en fonction des pays sélectionnés. La stratégie de vérification est basée sur une analyse conceptuelle du « contexte national » de chacun des pays sélectionnés. Le « contexte national » du pays, afin qu'il soit comparable entre chaque pays, est tiré des rapports de la CEDEF (Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes) sur la condition des femmes, un autre organisme de l'ONU. C'est donc l'analyse conceptuelle de ces rapports qui devrait permettre de vérifier la présence des indicateurs d'obstacles.

Au final, si l'exercice précédemment expliqué ne permet pas de valider l'hypothèse de recherche, il met en lumière plusieurs pistes de réflexion pouvant être explorées ultérieurement telles que la pertinence de travailler avec l'indice de développement humain dans ce contexte de recherche et la nécessité d'intégrer des éléments provenant d'autres disciplines dans la réflexion. En conclusion, il présente six recommandations spécifiques du domaine de l'administration publique en vue de corriger cette disparité, la première étant adressée à l'OMS et les cinq suivantes, au gouvernement du Canada.

114 SEP 2009

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	i
Liste des figures	v
Liste des tableaux	vi
Liste des abréviations utilisées dans le texte.....	viii
INTRODUCTION.....	1
La condition des femmes dans le monde	2
CHAPITRE 1 : L'ONU ET LES FEMMES	7
Émergence de la question féminine et son évolution à travers l'agenda international.....	7
Les structures onusiennes dédiées à la question des femmes.....	10
CHAPITRE 2 : LE CŒUR DE LA QUESTION.....	15
Sujet de la recherche et contexte historique	15
Question générale de la recherche.....	19
Problématique de la recherche et état de la question	19
Question spécifique de recherche	24
Hypothèse de recherche	25
CHAPITRE 3 : L'OMS ET LES FEMMES	26
Cadre conceptuel ou cadre opératoire.....	26
<i>L'autorité</i>	26
<i>La situation de l'OMS</i>	30
<i>Les femmes à l'OMS</i>	31
<i>Les obstacles</i>	33
Méthodologie de recherche et stratégie de vérification	58

<i>Échantillonnage</i>	58
<i>Plan d'analyse des données</i>	61
<i>Fiabilité et validité de la recherche</i>	62
Considérations éthiques.....	64
CHAPITRE 4 : LA SITUATION DES FEMMES DANS LES DOUZE PAYS SÉLECTIONNÉS	65
La présentation des données	65
<i>La Guinée</i>	68
<i>Le Zimbabwe</i>	74
<i>Le Brésil</i>	80
<i>Le Canada</i>	86
<i>L'Inde</i>	92
<i>Le Myanmar</i>	98
<i>L'Espagne</i>	104
<i>L'Italie</i>	110
<i>Le Liban</i>	115
<i>La Tunisie</i>	121
<i>La Malaisie</i>	127
<i>Le Japon</i>	133
CHAPITRE 5 : ET SI LA RÉPONSE ÉTAIT SIMPLE	139
Première partie : retour sur l'hypothèse de recherche.....	139
<i>Par région administrative</i>	139
<i>Par obstacles</i>	142
Seconde partie : autres points soulevés par l'analyse détaillée.....	144
<i>Par région administrative</i>	144
<i>Par obstacles</i>	146
<i>Pour l'ensemble</i>	147
Troisième partie : puisque rien n'est parfait	153

Quatrième partie : pour paver le chemin qui suit.....	154
CONCLUSION : POUR POURSUIVRE LA REFLEXION	158
L'apport concret de cette recherche	159
Des recommandations pratiques pour l'OMS et le Canada	162
BIBLIOGRAPHIE.....	167
ANNEXE I	179
ANNEXE II.....	194
ANNEXE III.....	196

LISTE DES FIGURES

figure 1:	Principaux organes onusiens œuvrant pour la femme et son développement.....	11
figure 2:	Pourcentage des femmes dans les catégories professionnelles et de rang supérieur à l'OMS 1990-2007 et tendance projetée dans les années à venir	18
figure 3:	pourcentage comparatif des postes occupés par les femmes et les hommes	32
figure 4:	carte des régions administratives de l'OMS.....	59

LISTE DES TABLEAUX

tableau 1 :	description des postes professionnels à l'OMS	30
tableau 2 :	grille d'analyse des indicateurs	56
tableau 3 :	représentativité des fonctionnaires ventilée par sexe dans les postes d'autorité de l'OMS des pays sélectionnés au 31 décembre 2004	66
tableau 4 :	listes des rapports retenus pour chacun des pays sélectionnés.....	67
tableau 5 :	grille d'analyse des indicateurs de la Guinée.....	72
tableau 6 :	grille d'analyse des indicateurs du Zimbabwe.....	78
tableau 7 :	grille d'analyse des indicateurs du Brésil.....	84
tableau 8 :	grille d'analyse des indicateurs du Canada.....	90
tableau 9 :	grille d'analyse des indicateurs de l'Inde	96
tableau 10 :	grille d'analyse des indicateurs du Myanmar	102
tableau 11 :	grille d'analyse des indicateurs de l'Espagne	108
tableau 12 :	grille d'analyse des indicateurs de l'Italie.....	113
tableau 13 :	grille d'analyse des indicateurs du Liban	119
tableau 14 :	grille d'analyse des indicateurs de la Tunisie.....	125
tableau 15 :	grille d'analyse des indicateurs de la Malaisie	131
tableau 16 :	grille d'analyse des indicateurs du Japon	137
tableau 17 :	région administrative américaine.....	140
tableau 18 :	région administrative de la Méditerranée orientale	140
tableau 19 :	région administrative du Pacifique occidental.....	140
tableau 20 :	région administrative africaine.....	141
tableau 21 :	région administrative de l'Asie du sud-est	141
tableau 22 :	région administrative européenne	142
tableau 23 :	l'absence de modèle féminin.....	142
tableau 24 :	les limites organisationnelles	143
tableau 25 :	la difficulté d'accès à la scolarisation.....	143
tableau 26 :	les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels.....	143
tableau 27 :	progression des variables du pays ayant le moins d'indicateurs de présence d'obstacle à celui en ayant le plus.....	148
tableau 28 :	tri des indicateurs d'obstacles par score global, de la variable présentant le plus d'obstacles à celle en présentant le moins	150
tableau 29 :	tri des indicateurs d'obstacles par score partiel pour les pays avec une représentation équitable, de la variable présentant le plus d'obstacles à celle en présentant le moins	151

tableau 30 : tri des indicateurs d'obstacles par score partiel pour les pays sans représentation féminine, de la variable présentant le plus d'obstacles à celle en présentant le moins	152
tableau 31 : région administrative africaine.....	194
tableau 32 : région administrative américaine.....	194
tableau 33 : région administrative de l'Asie du sud-est	195
tableau 34 : région administrative européenne	195
tableau 35 : région administrative de la Méditerranée orientale	195
tableau 36 : région administrative du Pacifique occidental.....	195
tableau 37 : les difficultés de la conciliation travail-famille.....	196
tableau 38 : la dominance de la culture masculine.....	196
tableau 39 : la difficulté d'accès à la scolarisation.....	196
tableau 40 : les contraintes socioculturelles.....	196
tableau 41 : les limites organisationnelles	196
tableau 42 : l'absence de modèle féminin.....	196
tableau 43 : la discrimination sexuelle et le harcèlement	196
tableau 44 : les conditions détritantes du travail.....	196
tableau 45 : les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels.....	196
tableau 46 : l'inféodement de la reproduction	196
tableau 47 : l'absence de politiques sociales	196
tableau 48 : l'instabilité du pays.....	196

LISTE DES ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LE TEXTE

ACDI	Agence canadienne de développement international
CCF	Commission de la condition de la femme
CEDEF	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CSCDEDF	Comité de suivi de la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
DEVEF	Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes
DPF	Division pour la promotion de la femme
IANWGE	Réseau inter-agences des Nations Unies sur les femmes et l'égalité des sexes
IDH	Indice de développement humain
IIRFPF	Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme
OAA	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
OIT	Organisation internationale du travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
OSAGI	Bureau de la conseillère spéciale pour la promotion de la femme
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la population
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme

INTRODUCTION

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.
– Déclaration universelle des droits de l'homme, article premier (Nations Unies, 1948)

Il n'est encore aucune société dans laquelle les femmes bénéficient des mêmes possibilités que les hommes. – Rapport mondial de suivi pour l'éducation pour tous 2003/4 (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, 2003, p. 24)

Grand lieu d'échange et de rencontre entre les peuples, l'ONU a été dirigée par neuf Secrétaires généraux depuis sa fondation en 1945. Par les réflexions, les recommandations, les travaux et les implications actives de ses membres, cette entité internationale poursuit constamment son objectif d'amélioration du bien-être de la population mondiale, hommes et femmes, de toutes les races et de toutes les religions. De grands hommes, portés par une carrière émérite et par un désir évident de faire avancer la cause humaine, se sont succédé au poste de Secrétaire général. À la tête de l'ONU, ils ont apporté une vision nouvelle, enrichie par leurs expériences de vie et leurs cultures, toutes différentes¹. Malgré cela, une note dissonante : neuf hommes, aucune femme. Cette absence notable se répète aussi dans les principaux organes de l'ONU : à l'OIT, l'une des quatre grandes institutions spécialisées, sur neuf Directeurs généraux dédiés à leur travail, tous sont des hommes. L'UNESCO et l'OAA présentent respectivement neuf et sept chefs, sans aucun doute engagés, mais tous masculins. De l'ONU et de ses organes principaux, seule l'OMS peut se targuer d'avoir pu s'enrichir d'une vision féminine : sur les 8 leaders de l'OMS, 2 furent des femmes, et l'une d'elle en est à la troisième année de son mandat. Cette quasi-absence soulève plusieurs interrogations : est-ce à dire que la question internationale n'intéresse pas les femmes? Ou serait-ce peut-être un manque, une lacune dans le système onusien qui écarte systématiquement les représentantes du sexe féminin des postes clés? Ou encore, les femmes seraient-elles moins compétentes ou moins outillées pour occuper une telle fonction?

Mais avant tout, encore faut-il savoir si une représentativité féminine plus importante dans les postes de gouvernance influencerait réellement les politiques internationales. À cette question, plusieurs auteurs soulignent que la présence des femmes dans les lieux de décision et de

¹ Dans l'ordre chronologique décroissant de leur occupation du poste de Secrétaire général : Ban Ki-moon, actuellement en poste, est natif de République de Corée; Kofi Annan, du Ghana; Boutros Boutros-Ghali, d'Égypte, Javier de Perez de Cuellar, du Pérou; Kurt Waldheim, d'Autriche; U Thant, du Myanmar; Dag Hammarskjöld, de Suède et Trygve Lie, de Norvège.

pouvoir pourrait amener à corriger certaines inégalités sociales. (Rolland, 1995; Tremblay et Pelletier, 1995; Matembe, 1996; Pitanguy, 1996; Rankin et Vickers, 2001; Ballington et Poitras, 2002) Explorons donc tout d'abord l'éventuelle présence de ces inéquités dans nos sociétés.

LA CONDITION DES FEMMES DANS LE MONDE

L'année 2008 a fêté le 60^{ième} anniversaire de l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'Homme par l'ONU et ses États membres. Cet engagement vise à rallier les décideurs afin d'atteindre un idéal mondial qui serait commun à tous les pays, toutes les cultures, toutes les nations. La lecture du document nous fait survoler de nombreux domaines des droits de la « famille humaine » internationale : la liberté, la reconnaissance et l'équité juridique, la nationalité et la sécurité humaine, le droit de travailler, celui de s'éduquer, d'exprimer son opinion, et bien d'autres encore. La Déclaration vient appuyer les principes énoncés dans la Charte qui sous-tend la création des Nations Unies. Les pays fondateurs, ils étaient 50, ont signé leur adhésion à la Charte en 1945. Aujourd'hui, ils sont 192 États membres de l'ONU et donc engagés à accepter « les obligations de la présente Charte et [...] capables de les remplir et disposés à le faire » (Nations Unies, 1945, p. 1). Par leur entrée dans l'Organisation des Nations Unies, les peuples représentés sont résolus « à proclamer à nouveau notre foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité de droit des hommes et des femmes, ... » (Nations Unies, 1945, p. 1)

Ainsi, la place des femmes dans la structures de nos peuples est inscrite et clairement établie comme étant égale à celle des hommes, et ce, depuis soixante ans. Mais malgré l'obligation des États membres à remplir les engagements acceptés lors de la signature de la Charte, un rapide survol de la situation des femmes dans le monde nous permet de questionner l'efficacité réelle de ces engagements. En 2006, les femmes représentaient 49,6% de la population mondiale, soit presque la moitié des êtres humains (Nations Unies, 2006b), pourtant elles sont dominées par les hommes dans la majorité des sphères de la vie de société. Au début du nouveau millénaire, l'ONU a fait le point sur la condition des femmes dans le monde et elle exprimait son inquiétude devant la répartition inéquitable de la richesse : environ 70% des 1,3 milliards d'individus pauvres étaient des femmes et la majorité de celles qui travaillaient ne gagnaient que le trois quart du salaire gagné par un homme pour le même travail (Nations Unies, 2000c). Quelques années plus tard, même si l'écart salarial diminue légèrement, d'autres problèmes d'accès à la richesse persistent et l'ONU souligne que dans les pays en développement, les deux tiers des femmes qui ont accès à un travail ont un emploi précaire, sont à leur compte ou sont considérées comme des travailleuses familiales , mais non-rémunérées (Nations Unies, 2008b).

En 2005, date butoir pour l'ONU d'atteinte de la parité des genres en matière d'éducation, le Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA) se questionne sur le partage du savoir : environ 60% des adultes illettrés dans le monde (1 milliard d'individus) sont des femmes (2005) et sur les 100 millions d'enfants qui n'entrent jamais à l'école, plus de la moitié sont des filles (Nations Unies pour l'éducation, 2006). En 2008, même si deux pays sur trois ont atteint la parité en matière d'accès à l'enseignement primaire, 55% des enfants non scolarisés sont encore de sexe féminin.

En matière de santé, malgré l'avancée de la science, le ratio de mortalité maternelle demeure inacceptable dans les régions en développement : une femme sur 22 meure durant la grossesse ou l'accouchement en Afrique subsaharienne; dans les pays développés, c'est une sur 7 300. « Au plan mondial, la mortalité maternelle a reculé de moins d'un pour cent par année entre 1990 et 2005 – un taux largement inférieur aux 5,5% nécessaires pour atteindre la cible. » (Nations Unies, 2008b, p. 25)

En plus de ces inégalités, certaines situations viennent aggraver un portrait global déjà peu flatteur. Les guerres, associées aux famines et autres désastres, ont contraint la population de plusieurs pays à fuir leurs communautés. En 2004, ils étaient environ 35 millions de personnes réfugiées ou déplacées, les femmes et les enfants représentant 80% d'entre elles (Fonds des Nations Unies pour la population, 2005). Ces inégalités se retrouvent dans plusieurs autres domaines : les dernières années ont vu la prévalence du VIH augmenter nettement chez les femmes et les décès liés à cette maladie faire de plus en plus d'orphelins. En 2008, la proportion de femmes atteintes a progressé dans pratiquement toutes les régions du monde et elles sont encore plus touchées que les hommes. (Nations Unies, 2008b) L'absence de contrôle ou d'accès à la contraception, la polygamie, le viol sont autant de moyen de contracter cette maladie mortelle... Entre 1980 et 2000, les soldats et les forces paramilitaires de plus de 30 pays ont pratiqué le viol systématique des femmes². Pourtant, ce n'est qu'en 1998, que le traité de Rome a défini le viol comme un crime contre l'humanité et un crime de guerre. (Seager, 2003)

Même sans guerre, la violence vécue par les femmes est grande : « La violence sexiste est peut-être la violation des droits humains la plus répandue et la plus tolérée par la société », « elle est infligée dans l'immense majorité des cas par des hommes à des femmes et des filles » (Fonds des Nations Unies pour la population, 2005, p. 65). Aux États-Unis, 74% des assassinats de femmes se produisent suivant une rupture amoureuse; au Bangladesh, 50% des personnes assassinées sont des femmes tuées par leur mari (Seager, 2003). Dans le monde entier, pour les

² Rwanda 1994, plus de 15 000 femmes violées; Bosnie-Herzégovine 1992, 20 000; Soudan 2003, 50 000 femmes servent d'esclaves sexuelles aux forces gouvernementales.

femmes de 15 à 44 ans, la violence sexiste tue autant que le cancer (Fonds des Nations Unies pour la population, 2005). Sous une autre forme, la violence touche même la fillette à naître : la préférence de l'enfant mâle qui amène le fœticide féminin est telle que l'Inde et la Chine vivent de nos jours avec un déficit démographique respectif de 23 millions et 30 millions de femmes. Malgré cela, la sélection in utero se pratique encore dans de nombreux pays, quelques fois à l'encontre de la loi. (Seager, 2003) Et la période de l'enfance n'est pas non plus épargnée. L'ouverture des marchés par la mondialisation a accentué le phénomène de la traite des femmes et des enfants en permettant le développement des contacts internationaux. Le proxénétisme international et le tourisme sexuel sont en hausse année après année et deviennent un fléau pour tous les pays, incluant ceux considérés comme développés qui fournissent les consommateurs et acheteurs. Ainsi, l'esclavage et le trafic humain asservissent annuellement des centaines de milliers de femmes et d'enfants et environ deux millions de mineurs, des fillettes pour la plupart, sont exploités dans l'industrie du sexe chaque année (Fonds des Nations Unies pour la population, 2005). Par exemple, 14% du PNB de la Thaïlande provient de ces commerces (Seager, 2003).

Force est donc de constater que malgré les engagements pourtant clairs des pays membres de l'ONU quant à la dignité humaine et l'égalité entre les hommes et les femmes, des situations d'inégalité perdurent entre les sexes et s'aggravent même pour certaines. Comment parvenir à niveler ces différences, à modifier, voire éliminer ces situations? En augmentant la collaboration des femmes au sein des organes législatifs et des institutions de décision, ce qui pourrait amener un changement réel. Frene Ginwala, élue Présidente de l'Assemblée nationale de l'Afrique du Sud en 1994 et 1999, explique l'importance pour une nation de pouvoir décider pour elle-même, principe qui est à la base de la démocratie. Or, afin que la décision soit la plus représentative du besoin réel de la population, le groupe de décideurs doit être lui-même un reflet de la mosaïque humaine qu'il représente. Elle déclare :

Le débat sur l'affranchissement des femmes et leur participation à la prise de décision fait souvent appel à des motifs de justice, d'équité et de droits humains; la représentation des femmes et l'intégration de leur point de vue et de leur expérience dans le processus de décision doivent évidemment apporter une solution plus durable et satisfaire une plus large part de la société. C'est pourquoi les femmes doivent être intégrées dans le processus et pourquoi cela est important : la société tout entière ne peut qu'en bénéficier; les solutions n'en seront que meilleures et plus appropriées. (Ginwala, 2002, p. 6)

Cependant, en 2004, les femmes au pouvoir sont encore minoritaires, et ce, partout dans le monde. Selon l'ONU, seulement 28 femmes ont été élues à la tête de leur État ou de leur gouvernement le siècle dernier (Nations Unies, 1997) et 9 autres depuis le début du nouveau siècle (Nations Unies, 2000c). En 1999, la Suède fut le premier pays au monde à avoir une majorité de femmes parmi les ministres de son gouvernement (55%). Mais cette première mondiale ne fut pas renouvelée aux élections de 2006 et aucun autre pays n'a pris la relève. Au 30 septembre 2008, les femmes représentaient 18,3% des parlementaires du monde, toutes chambres confondues (Union interparlementaire, 2008). Cette absence se répète d'un pallier à l'autre, jusqu'aux organisations internationales qui soulignent aussi le problème. En effet, seulement 28% des cadres des Nations Unies sont des femmes³ et, en 2001, seulement 8% des délégations aux Nations Unies étaient conduites par une femme. Pourtant, la question de la présence et la participation des femmes dans le processus de décision est une préoccupation constante de l'ONU.

Pourtant, l'ONU et ses organisations, tant par leurs engagements que par leurs actions ont cherché à augmenter la participation des femmes, mais celles-ci demeurent minoritaires. Devant cet état de fait, une question particulièrement pertinente se pose : qu'est-ce qui explique la perpétuation de l'absence des femmes dans les lieux de pouvoir, particulièrement dans les organisations internationales?

Cette question est au cœur même de ce mémoire dont le premier chapitre résume les points historiques essentiels à notre compréhension de la question des femmes dans l'histoire onusienne. Il traitera essentiellement des premières actions entreprises pour favoriser l'intégration des femmes dans les sociétés puis de l'intégration du sujet, ainsi que de son développement, à travers l'agenda international. Enfin, il exposera en détail les plus grandes des structures spécifiques à la condition des femmes déployées à travers les années par l'ONU.

Le second chapitre nous permettra de cerner plus précisément le sujet de la recherche et le contexte historique : la sélection de l'OMS comme organisme étudié et les raisons de ce choix. Le survol des pistes de réponses données par la science politique et le management nous indiquera que, malgré l'absence d'études spécifiques sur les obstacles rencontrés par les femmes dans les niveaux internationaux, ceux concernant les niveaux nationaux sont mieux connus. Grâce à cela, nous pourrions définir la problématique et le cadre théorique propres à

³ Calcul comprenant le Secrétariat général (21%), le Fonds des Nations Unies pour la population (60%), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (39%), le Programme alimentaire mondial (22%), le Haut Commissariat pour les réfugiés (14%), le Programme des Nations Unies pour le développement (21%) et l'organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (20%).

cette étude et poser la question spécifique de recherche. Nous terminerons ce chapitre par l'hypothèse qui sera évaluée dans les chapitres suivants.

Le troisième chapitre nous expose le cadre opératoire qui nous servira à valider ou à invalider l'hypothèse sur laquelle se base cette recherche. Les éléments essentiels à la recherche seront alors mis en contexte : le principe du pouvoir et de l'autorité, la situation de l'OMS en regard de l'*empowerment* de la femme et les treize obstacles retenus aux fins de l'étude. C'est dans ce chapitre que nous pourrons comprendre la méthode employée pour récolter les données nécessaires à notre question. La présentation des variables et de l'échelle d'évaluation, de la méthodologie et des forces et limites est comprise dans cette partie de notre lecture.

Le quatrième chapitre nous amène à lire les résultats bruts suivant la collecte de données. Résumant l'essentiel des éléments sélectionnés par l'application de la méthodologie proposée au chapitre précédent, cette section nous présente pour chaque pays, grâce à plusieurs tableaux généraux et à l'analyse descriptive de ceux-ci, ce que nous révèlent les indicateurs retenus. Cette première partie de l'étude nous permet d'atteindre un premier niveau d'explication quant aux obstacles vécus par les femmes.

Le cinquième chapitre nous plonge plus profondément dans notre analyse en nous amenant à établir des liens entre les différents éléments présentés au chapitre 4. Une première comparaison entre les pays groupés par régions administratives met en exergue l'étude globale des tableaux. Par la suite, chacun des indicateurs sera repris et comparé en regard de tous les pays, ceci afin de valider une éventuelle prédominance d'un indicateur sur les autres. Pour terminer, les indicateurs seront groupés afin de déceler d'éventuelles relations entre eux.

Nous terminerons notre démarche par l'évaluation finale de notre hypothèse, ce qui nous permettra de proposer une réponse à notre question de recherche.

CHAPITRE 1 : L'ONU ET LES FEMMES

*Les droits fondamentaux des femmes et des fillettes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits universels de la personne. L'égalité et pleine participation des femmes à la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle, aux niveaux national, régional et international, et l'élimination totale de toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe sont des objectifs prioritaires de la communauté internationale. –
Déclaration de Vienne et Programme d'action, article 18 (Nations Unies, 1993)*

ÉMERGENCE DE LA QUESTION FÉMININE ET SON ÉVOLUTION À TRAVERS L'AGENDA INTERNATIONAL

Une petite révision historique nous permet de constater que l'ONU, dans les premières années de sa création, avait déjà intégré des démarches concernant le développement de stratégies pour l'égalité et l'équité des sexes. En effet, dans les 20 années suivant sa naissance, l'assemblée générale de l'ONU a adopté trois conventions spécifiques concernant la protection des droits des femmes. La toute première convention fut celle sur les droits politiques de la femme (Nations Unies, 1952), à la fin de 1952, qui précise que toute femme a droit, sans discrimination de genre, de voter, de se présenter à un poste électif, d'être élue et d'occuper les fonctions de tous postes d'un organisme public. Cette convention met en lumière pour la toute première fois dans un contexte international, la nécessité d'offrir aux femmes la possibilité de participer à la vie politique, de faire valoir leurs points de vue et défendre leurs intérêts⁴.

Les deux autres conventions suivront rapidement : la convention sur la nationalité de la femme mariée (Nations Unies, 1957) et la convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages (Nations Unies, 1962). Par la suite, c'est le silence jusqu'en 1975, moment où le développement de la condition de la femme prend le devant de la scène internationale : cette année est proclamée l'Année internationale de la femme et le 8 mars, la journée internationale de la femme. C'est à ce moment que l'ONU porte un regard critique global sur la situation des femmes pour la toute première fois. Dans le même souffle, elle organise, à Mexico, la première Conférence mondiale sur les femmes. Cinq mois plus tard, la décennie 1976-1985 sera déclarée « Décennie pour la femme » et les organisations internationales tourneront leur regard vers la condition féminine dans le monde. Suivant cette Conférence mondiale, trois autres suivront : à Copenhague en 1980, à Nairobi en 1985 et à

⁴ En 2009, 121 États membres ont ratifié cette convention (certains avec réserves), six ne l'ont que signée et 65 manquent toujours à l'appel.

Beijing en 1995. Au cours de ces quatre conférences, de nombreux sujets sont discutés, traités, analysés : le droit des femmes, femme et santé, femme et éducation, femme et économie, femme et violence ainsi que la discrimination envers les femmes.

La quatrième conférence internationale sur les femmes, tenue à Beijing, concorde avec le 50^{ième} anniversaire de la fondation de l'ONU. Les gouvernements participants y déclarent leur détermination à faire avancer des objectifs fixés à propos de l'égalité, du développement et de la paix pour toutes les femmes, et ce, dans l'intérêt de l'humanité. C'est à même l'article 13 de la déclaration de Beijing que, pour la première fois, la notion d'*empowerment* des femmes est amenée comme un objectif essentiel à atteindre pour le bien-être de tous : « Le renforcement du pouvoir d'action des femmes et leur pleine participation sur un pied d'égalité à tous les domaines de la vie sociale, y compris aux prises de décisions et leur accès au pouvoir, sont des conditions essentielles à l'égalité, au développement et à la paix » (Nations Unies, 1995a).

Ainsi, une toute nouvelle dimension à la notion d'avancement des femmes prend le devant de la scène : le renforcement du pouvoir d'action. Mais un point essentiel est amené : l'*empowerment* n'est pas simplement d'ajouter une perspective « féminine » ou « d'égalité des genres » à toutes les questions pour changer la nature des structures sociales, mais plutôt de revoir celles-ci en vue d'une intégration et d'un échange équitable des expériences masculines et féminines, afin que tous, sans considération du genre, puissent intervenir dans les décisions, participer à la construction des politiques et bénéficier du développement des ressources. C'est donc dans le sillage de la Conférence de Beijing qu'une approche inédite de management et d'action politique prend forme dans l'organisation onusienne : le « *gender mainstreaming* », ou approche intégrée selon les sexes⁵. Et ce processus présuppose, tel que le précise l'article 189 du Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes, que l'analyse sexuée des impacts soit intégrée dans la réflexion avant toute prise de décision. Que la problématique homme-femme fasse, en quelque sorte, partie du cheminement obligatoire de l'élaboration des politiques et l'exécution des programmes. (Nations Unies, 1996b)

Durant les années suivantes, les démarches entreprises pour la promotion des femmes se poursuivent. En 1996, l'ONU émet un résumé des statistiques colligées durant ces années de surveillance et d'intervention pour la femme, document intitulé : *The Advancement of Women 1945-1996*. L'ONU confirme ainsi pour la toute première fois, par l'analyse de ses statistiques,

⁵ « Mainstreaming a gender perspective in all types of activities (referred to as *gender mainstreaming*) is a globally accepted strategy for promoting gender equality. Mainstreaming is not an end in itself but a means to the goal of gender equality. Mainstreaming involves ensuring that gender perspectives and attention to the goal of gender equality are central to all activities - policy development, research, advocacy/dialogue, legislation, resource allocation, and planning, implementation and monitoring of programs and projects. » (Bureau de la conseillère spéciale pour la promotion de la femme, 2001)

que la défense des droits des femmes est intimement liée au bien-être des peuples. En effet, toujours selon l'ONU (Nations Unies, 1996a), le fait que la femme soit dévalorisée est considéré comme une cause et un effet du sous-développement d'un pays, puisque c'est un phénomène étroitement lié à la pauvreté, à l'analphabétisme, à la surpopulation, à la malnutrition et aux pauvres conditions de santé.⁶ Des études à travers le monde ont démontré que de hausser le niveau d'éducation des femmes permettait, dans les pays en développement, de réduire la mortalité infantile, d'augmenter le niveau des soins de santé et de nutrition et de diminuer le taux de fertilité d'un pays. En résumé, plus les femmes d'un pays sont instruites, plus le pays (et tous ses habitants) s'en porte mieux.⁷ Les femmes sont désormais considérées comme des agents de changement qui influencent positivement leur environnement social, culturel et économique dès lors qu'elles puissent s'y intégrer activement.

Il n'est donc plus seulement question de permettre à la femme d'être reconnue l'égale de l'homme, mais aussi de lui assurer une place dans la prise de décision. La participation des femmes dans le processus de décision des administrations publiques nationales et des organismes internationaux devient un but. Des consignes sont données, des règles sont émises, des objectifs à atteindre sont fixés. Cependant, malgré les années et les préjugés favorables entretenus à leur égard, les femmes demeurent rares dans les postes clés de l'administration. Toutes les analyses le démontrent : même si les femmes sont représentées dans les organigrammes des différentes organisations, plus on s'élève dans la hiérarchie, plus elles sont rares. Le Plan d'Action de Beijing identifie d'ailleurs l'inégalité dans la distribution du pouvoir et du processus décisionnel comme l'un des 12 facteurs critiques dans l'avancement de la femme. Le problème se ressent partout, même à l'ONU. Au lendemain de cette conférence, l'ONU précise sur son site Internet (Nations Unies, 1997) que sur 185 des hauts diplomates de l'ONU, sept sont des femmes⁸. Suivant cette constatation, elle adopte, en septembre 2000 lors de sa 55ième session, une résolution stipulant, entre autre :

⁶ Par exemple, l'instruction des femmes facilite le contrôle des naissances par la connaissance des moyens de contraception et l'espacement des maternités permet de diminuer la mortalité des femmes lors de la grossesse (ce qui représente une femme sur 13 pour l'Afrique). De plus, la connaissance des règles de bases sur l'hygiène et la nutrition amène à réduire la mortalité infantile. Ainsi les conditions générales de santé de la population sont améliorées et la participation au renouvellement des ressources par un plus grand nombre d'individus sains est augmentée. La population est donc en meilleure santé, elle produit plus de ressources et le contrôle du taux de fertilité maintient ce rapport favorable à un niveau qui correspond à la capacité du milieu de produire ces ressources. Par le fait même, la malnutrition et la pauvreté sont diminuées par l'ajout de ressources matérielles (nourriture, répartition et culture des terres), les conditions de santé s'en trouvent à nouveau augmentées et permettront à d'autres individus de participer à la création et au renouvellement de ressources supplémentaires.

⁷ À ce sujet, Mme Géraldine Ferraro, première et seule femme américaine à être candidate à la vice-présidence, rapporte les propos imagés mais forts pertinents de sa mère : lorsqu'on instruit un homme, on instruit un individu, alors que lorsque l'on instruit une femme, on instruit toute une famille. (Henderson, 1996)

⁸ Dix ans plus tard, le problème persiste toujours : 23 femmes seulement sur les 193 ambassadeurs plénipotentiaires qu'ont délégués les pays membres et le Vatican (non membre mais représenté). Quant aux quatre grandes organisations de l'ONU, dans tous les cas les femmes occupaient, à la fin de l'année

qu'il est urgent de réaliser la parité entre les sexes dans toutes les catégories de postes du système des Nations Unies, en particulier aux postes de rang élevé et de direction, tout en respectant pleinement le principe d'une répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, et en tenant compte du fait que les femmes originaires de certains pays, en particulier de pays en développement et de pays en transition, continuent de ne pas être représentées ou d'être sous-représentées (Nations Unies, 2000a, p. 2).

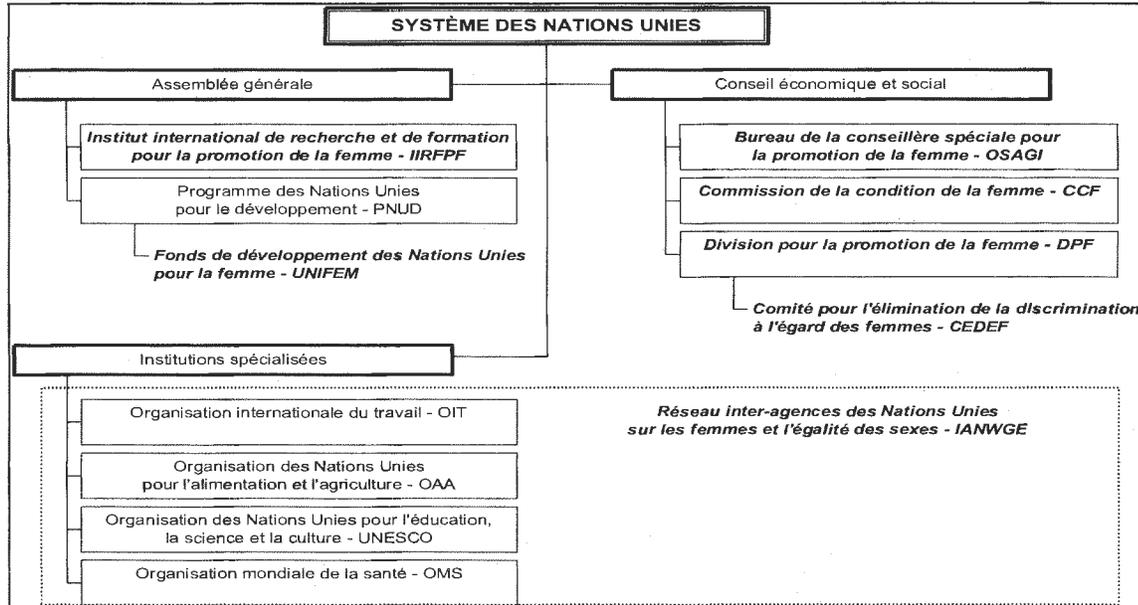
Au cours des années qui suivent, l'idée que la parité des sexes est essentielle au développement sain d'une société sera soutenue et développée à travers l'ONU et ses États membres à tel point que lors du sommet mondial de 2005, les chefs d'État et de gouvernement déclareront : « Nous demeurons convaincus que ce qui est un progrès pour les femmes est un progrès pour tous. » (Nations Unies, 2005, p. article 58) Et à titre d'exemple pour l'ensemble des pays, l'ONU étendra son approche d'intégration de l'égalité des genres ainsi que ses objectifs de représentativité à ses nombreuses institutions affiliées.

LES STRUCTURES ONUSIENNES DÉDIÉES À LA QUESTION DES FEMMES

Il faut savoir que l'ONU n'est pas un seul et unique organisme, mais un système dont les organes principaux collaborent entre eux, sous les règles générales communes édictées par l'ONU. Depuis 1975, l'intérêt porté pour la femme par l'ONU et ses États membres s'est répercuté dans la structure onusienne par la création de comités, de fonds spécifiques et d'instituts spécialisés dans l'étude des genres. Le diagramme suivant met en lumière (en gras) les principaux organes du système onusien qui œuvrent pour la femme et son développement :

financière 2007, moins de 50% des postes d'autorité : OIT, 33,4%; UNESCO, 30,3%; OMS, 28,9% et la OAA, 19,7%. Encore plus récemment, dans son rapport 2008 sur les Objectifs du Millénaire pour le développement, l'ONU indique que seulement huit femmes sont chefs de gouvernement des États membres de l'ONU (2008b).

FIGURE 1: PRINCIPAUX ORGANES ONU SIENS ŒUVRANT POUR LA FEMME ET SON DÉVELOPPEMENT



Source : figure construite à partir de l'organigramme intitulé *Le système des Nations Unies* (Nations Unies, 2008a)

C'est dans le courant féministe onusien, suivant la conférence de l'Année internationale de la femme tenue au Mexique en 1975, que l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (IIRFPF) est fondé. En collaboration avec les gouvernements, la société civile et les organismes onusiens, l'IIRFPF mène des recherches appliquées sur le genre, essentiellement concernant la promotion de la femme, tant pour son avancement que pour l'atteinte de la parité des sexes. Elle prône l'application des solutions trouvées pour améliorer l'*empowerment* féminin et l'utilisation des meilleures pratiques par les gouvernements locaux, nationaux et internationaux dans l'élaboration de leurs politiques. Elle est aussi responsable de la production et de la diffusion des statistiques sexo-spécifiques, statistiques nécessaires à l'évaluation de l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le développement. Les principes fondamentaux qui guident les actions de l'IIRFPF sont tirés de nombreux instruments onusiens dont voici les principaux : le Programme d'action de Beijing établi en 1995 et Beijing +5, les nombreuses résolutions de l'Assemblée générale de l'ONU et du Conseil économique et social ainsi que la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) dont nous reparlerons plus tard.

Déoulant du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), nous retrouvons ensuite le Fonds de développement des Nations Unies pour la Femme (UNIFEM), créé en 1976. Il s'agit d'un fonds dédié à financer et supporter techniquement des initiatives mondiales visant à favoriser l'avancement des femmes pour l'un des quatre objectifs suivants : réduire la pauvreté, éliminer la violence contre les femmes, arrêter la propagation du VIH parmi la population féminine

et promouvoir l'accès des femmes dans les postes gouvernementaux et leurs participations à la reconstruction après les conflits. Les actions entreprises par l'UNIFEM sont, elles aussi, encadrées par des deux grands accords internationaux : le Programme d'action de Beijing et la CEDEF.

Lié au Conseil économique et social, le bureau de la conseillère spéciale pour la promotion de la femme (OSAGI) est créé en 1997 afin d'effectuer le suivi des Objectifs du Millénaire pour le développement. Ces objectifs furent forgés à la suite de la Déclaration du Millénaire adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU en septembre 2000, sur la base du Programme d'action de Beijing. Ils furent aussi renouvelés lors de Beijing +5. Ces huit objectifs, effectifs en septembre 2003, sont considérés comme essentiels pour un développement sain et équilibré de la communauté internationale :

1. réduire l'extrême pauvreté et la faim,
2. assurer l'éducation primaire pour tous,
3. promouvoir l'égalité et l'autonomisation des femmes,
4. réduire la mortalité infantile
5. améliorer la santé maternelle,
6. combattre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies,
7. assurer un environnement durable,
8. mettre en place un partenariat mondial pour le développement.

La Commission de la condition de la femme (CCF) doit sa formation à la charte des droits de l'homme de 1945. Formée initialement en 1946 à titre de sous-comité de la Commission des droits de l'homme, elle deviendra, au cours des années, l'organisme principal de décision à propos de la femme, directement rattaché au Conseil économique et social. Pionnière dans le système des Nations Unies à défendre la cause des femmes, la CCF a participé à la création et l'organisation de toutes les autres instances onusiennes décrites ici. En plus de préparer les rapports et les recommandations nécessaires à la prise de décision par le Conseil économique et social, la CCF collabore encore aujourd'hui étroitement avec les organismes extérieurs qui font de l'avancement et de la promotion de la femme leur objectif principal. Toujours encadrée par le Programme d'action de Beijing, la CCF est responsable de maintenir la perspective sexospécifique dans les activités onusiennes.

Encore sous la direction du Conseil économique et social, la Division pour la promotion de la femme (DPF) est essentiellement le moteur des conférences mondiales pour la femme, la courroie de transmission internationale de la promotion des meilleures pratiques concernant l'équité des genres et le catalyseur nécessaire pour le maintien du partenariat entre le système

onusien et les sociétés civiles concernant la situation des femmes. En collaboration avec les différents partenaires mondiaux, gouvernementaux et non-gouvernementaux, elle supporte essentiellement la CCF et elle fournit aussi un support technique aux pays en développement dans l'atteinte des objectifs sexo-spécifiques. De plus, elle assure le bon fonctionnement du Comité de suivi (CSCÉDEF) responsable de l'application par les États membres de la CEDEF, organe que nous explorons dans le paragraphe suivant.

La convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) présentée à l'assemblée générale onusienne en 1979 est entrée en vigueur le 3 septembre 1981. Le Comité de suivi (CSCÉDEF) est alors formé afin d'assurer l'application des conditions de la convention. Cette convention, souvent considérée comme une déclaration internationale des droits de la Femme, définit la discrimination à l'égard de la Femme et instaure un agenda politique afin de lutter contre celle-ci.

Aux fins de la présente Convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine (Nations Unies, 1979, p. article 1).

À la suite de l'adoption par l'assemblée générale de ce traité international, la convention a été ouverte à la signature le 1^{er} mars 1980. La signature du traité par les États membres consiste à une authentification du texte et à un engagement à poursuivre les démarches proposées. Elle mène habituellement, dans un délai raisonnable, à la ratification du traité, sans être une étape obligatoire. Ce second niveau d'adhésion que constitue la ratification, se distingue par l'intégration du traité ou de son esprit dans les structures interne de droit de l'État : par exemple, par son intégration dans le texte de la Constitution, ou dans le texte fondamental de l'État ainsi engagé. Par la suite, la ratification implique une date d'entrée en vigueur et le respect de certaines règles d'application et de suivi, plus spécifiquement ici, celle de soumettre à intervalles réguliers un rapport de suivi qui décrit les mesures prises pour assurer l'égalité et la parité des genres.

Pour terminer, le Réseau inter-agences sur les femmes et l'égalité des sexes (IANWGE), est chargé du suivi et de la coordination des résolutions prises par le Programme d'action de Beijing et Beijing +5 à travers toutes les agences, institutions, fonds et programmes onusiens. Il est aussi responsable avec la CCF d'assurer le maintien de la perspective du genre dans les opérations

normatives onusiennes effectuées par l'Organisation internationale du travail, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture et l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

D'autres entités découlant de l'ONU ou de ses organes affiliés traitent aussi de questions concernant les femmes ou le genre, sans s'y dédier entièrement. Parmi celles-ci, on retrouve le Haut-Commissariat aux droits de l'Homme, le bureau pour la coordination des affaires humanitaires, le département des opérations de maintien de la Paix, le département des affaires de désarmement et WomenWatch.

L'ampleur de l'espace pris par tous ces comités, organismes de surveillance ou de développement pour les femmes permet de voir toute l'emphase mise pour atteindre les objectifs concernant l'avancement de la femme que ce soit aux niveaux nationaux ou internationaux. Mais malgré plus de trente années de promotion de la condition de la femme, malgré la présence parmi les Objectifs du Millénaire pour le développement d'un point spécifique concernant la participation de la femme dans les prises de décisions, malgré la démonstration claire que cette participation est nécessaire, voire essentielle à l'atteinte des objectifs d'égalité des sexes, et malgré toutes les mesures prises par les organismes onusiens eux-mêmes pour faciliter l'accès des femmes aux postes d'autorité, celles-ci sont toujours peu représentées.

CHAPITRE 2 : LE CŒUR DE LA QUESTION

Si l'objectif de l'an 2000 n'a pas été atteint, c'est tout simplement parce que les Nations Unies sont le miroir de la représentation des femmes dans les différents systèmes politiques du monde. – Anick Druelle, docteur en sociologie (dans Mathieu, 2008, p. 43)

Toutes les luttes de libérations nous ont enseigné que la vie, la liberté et l'égalité n'ont jamais été données : il a toujours fallu les prendre. – Gro Harlem Brundtland⁹ (Henderson, 1996)

SUJET DE LA RECHERCHE ET CONTEXTE HISTORIQUE

Dans le vaste choix offert par les ramifications de l'appareil onusien, l'OMS comme champ d'étude est vite apparu comme particulièrement intéressant. Quatre explications soutiennent ce raisonnement. La première tient compte de l'importance de l'organisation dans le portrait international, importance qui se traduit par une création antérieure à la fondation de l'ONU et un vécu historique mondial qui assoit les principes fondateurs. La seconde relève de l'ouverture démontrée par l'OMS à la présence des femmes dans le poste ultime d'autorité. La troisième raison touche plutôt à la mission de santé de l'OMS, ce domaine attirant de façon général plus de femmes que d'homme, et ce, dans toutes les cultures. Enfin, le but poursuivi par l'OMS, celui d'améliorer la santé de la population mondiale, est directement lié à la nécessité de faire participer les femmes à la prise de décision. Voyons chacun de ces points plus en détails.

À titre d'institution spécialisée rattachée à l'ONU, l'Organisation mondiale de la Santé est liée aux questions de l'*empowerment* de la femme, notamment par l'OSAGI et l'IANWGE. Créée en 1946 par l'ONU, elle a toujours maintenu son objectif : la santé des peuples. Au moment de sa création, l'OMS est l'une des quatre grandes institutions rattachées à l'ONU (Mestre-Lafay, 2003). Elle tient son origine de l'ancienne Organisation d'hygiène de la Société des Nations, organisme précurseur de l'ONU. En effet, au début du XX^{ième} siècle, lorsque la communauté internationale déjà éprouvée par la Première guerre mondiale se relevait lentement, la grippe espagnole a fait plus de vingt millions de morts en 6 mois, n'épargnant aucun continent. Des

⁹ Dr Brundtland est née à Oslo en Norvège, le 20 avril 1939. Docteure en médecine et possédant une maîtrise en santé publique, elle fit carrière dans l'administration norvégienne. Elle devint ministre en 1974 et la première femme à être Première Ministre de Norvège en 1981, et ce, pour trois mandats consécutifs. En 1998, deux ans après la fin de son dernier mandat, elle franchit à nouveau le plafond de verre pour devenir la première femme Directrice Générale de l'OMS.

pays comme l'Inde, le Japon et certains pays africains comptèrent les morts par millions, les États-Unis et des pays d'Europe par centaines de milliers. L'envergure de la catastrophe a amené les pays membres de la Société des Nations à constater que les bactéries et les virus n'avaient pas de frontières et les lourdes pertes humaines les ont incités à collaborer entre eux afin de prévenir et combattre les maladies, d'où la genèse de l'Organisation d'hygiène. Plusieurs années plus tard, lorsque la Société des Nations sera remplacée par l'ONU, l'OMS sera créée afin de poursuivre cette mission jugée nécessaire et essentielle par les pays membres.

Ainsi, depuis sa création, l'OMS possède sa propre constitution, mais un accord entre l'OMS et l'ONU stipule que cette dernière peut coordonner les activités de la première. L'OMS est donc liée, par les conditions de sa fondation, aux grands débats et aux grandes résolutions de l'ONU, dont la promotion de la participation de la femme dans les postes de décision. Depuis 2006, l'OMS compte 192 États membres formant l'Assemblée mondiale de la Santé, assemblée qui, nous l'avons déjà souligné, fut la seule dans l'histoire onusienne, parmi les quatre grandes organisations, en plus de l'ONU elle-même, à être dirigée par des représentants des deux sexes, dont deux femmes : Dr Margaret Chan (depuis 2006) et Dr Gro Harlem Brundtland (1998-2003). La remarquable présence de ces femmes Directeur général est la première des trois raisons qui expliquent le choix de l'OMS. En effet, le fait que des femmes aient pu atteindre le poste le plus élevé de l'organisation laisse penser que les résistances internes sont moindres et peuvent favoriser le déplacement vertical des femmes dans la hiérarchie.

La raison suivante tient plutôt du fait que la santé, même lorsqu'abordée d'un point de vue international, est un sujet relevant du domaine privé. En effet, le contexte international n'influence plus seulement la sphère publique des pays (sécurité, économie) puisque de plus en plus, les grandes alliances mondiales élargissent leur questionnement à la sphère privée de la politique (environnement, culture, santé). Or, lorsqu'on reconnaît aux femmes une certaine expérience, celle-ci demeure principalement dans les pouvoirs privés : « *In other words, women's interests not only deal with the family but also with society : services in the health and education fields that nurture and protect people have been shown to be of high priority to women.* » (O'Regan, 2000, p. 22) L'OMS devient ainsi une des organisations particulièrement en lien avec l'intérêt des femmes pour les politiques sociales, dont la santé. Et si les relations internationales, relevant du domaine public, sont généralement considérées comme une chasse-gardée masculine¹⁰, les femmes percent plus naturellement dans les domaines de la santé, du bien-être et de l'éducation.

¹⁰ « Affairs of the nation-state in dealing with other nation-states have been considered nearly off-limits to women. Men have been identified as the authorities in this area, and women, if they were seen as having any political expertise at all, were characterised as mostly concerned with social welfare or related domestic political issues. Thus the overall political context of foreign policy has not welcomed women. » (McGlen et Reid Sarkees, 2001, p. 117)

Davidson et Burke exprime clairement que « s'il existe une offre croissante de femmes aptes à exercer des fonctions d'encadrement dans la mesure où un plus grand nombre d'entre elles accumule études et expériences, la féminisation de l'encadrement est plus marquée dans les secteurs qui emploient majoritairement des femmes. » (Davidson et Burke, 2004) À cet égard, l'OMS devrait donc avoir facilité la présence des femmes dans son organisation, offrant ce qui est convenu d'appeler un « vivier » de recherche plus élargi.

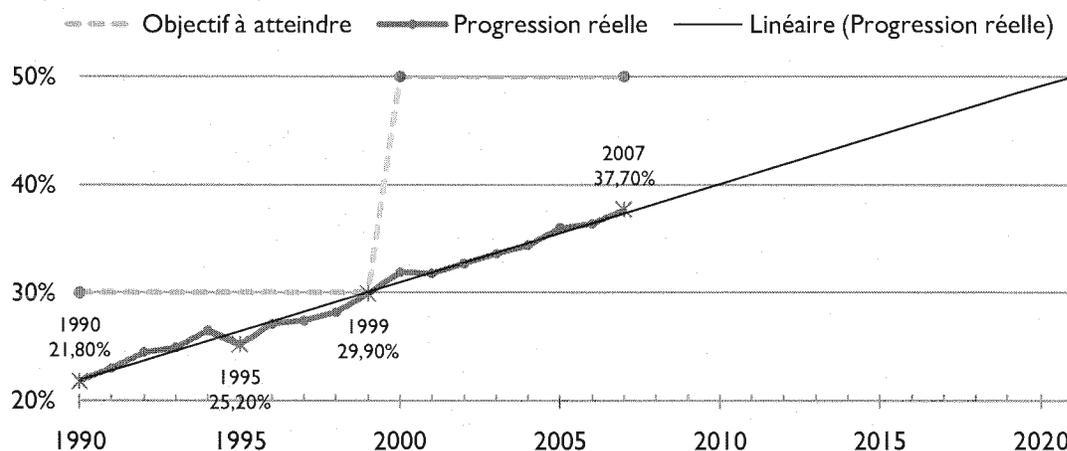
Enfin, c'est le texte même de la Constitution de l'OMS qui nous mène vers la dernière des raisons qui m'ont amenée à sélectionner cet organe parmi toutes les possibilités onusiennes. « Le but de l'Organisation mondiale de la Santé est d'amener tous les peuples au niveau de santé le plus élevé possible. » La santé étant définie comme « un état complet de bien-être physique, mental et social, [...] pas seulement [...] une absence de maladie ou d'infirmité » (Organisation mondiale de la santé, 1946, p. 1-2). Or, nous avons déjà prouvé que l'amélioration du bien-être des femmes d'un pays avait un impact positif sur l'amélioration de la santé de toute la population de ce pays et que la participation des femmes à la prise de décision était un facteur crucial dans une optique de développement durable. Considérant à la fois l'impact positif décrit plus haut de l'*empowerment* des femmes sur la santé des peuples et le principe fondateur de l'OMS, cet organisme devrait être particulièrement sensible au renforcement du pouvoir d'action des femmes et favoriser par le fait même la présence féminine dans les postes clefs de sa gouvernance. Voyons maintenant comment s'articule cette préoccupation.

C'est au cours de la Décennie pour la femme (1976-1985) que l'OMS, suivant l'ONU dans ses réflexions, portera un regard sur la place de la femme au sein de son organisation. En 1979, l'Assemblée mondiale de la Santé demande « de placer les femmes sur le même pied d'égalité que les hommes pour les nominations aux postes de l'OMS [...] et de faire un effort délibéré pour accroître le nombre de femmes dans les postes professionnels. » (Beigbeder, 1997, p. 50) Cette même année, l'Assemblée générale fixera un objectif de 20% de présence de femmes dans les postes professionnels, sans préciser la représentativité d'alors, ni l'importance que les femmes occupent les échelons supérieurs de cette catégorie. De même, aucun délai n'est fixé pour atteindre l'objectif. En résumé, la demande est formulée, mais demeure vague dans le détail. Malgré leur caractère flou et le manque de critère d'évaluation, ces objectifs constituent en eux-mêmes un bel énoncé d'intention, mais il y a loin de la coupe aux lèvres...

En 1983, l'objectif de représentativité passe à 30%, mais il faudra attendre en 1993 pour voir les attentes de l'Assemblée générale se préciser : le délai pour l'atteinte du 30% de représentativité des femmes dans les postes de niveau professionnel est fixé pour septembre 1995. À la date butoir, les résultats sont en dessous de 5% des attentes fixées et ce n'est qu'au cours de l'année

1999 qu'elles seront comblées pour être dépassées à l'an 2000. Selon les données du rapport annuel 2007 des ressources humaines de l'OMS (Organisation mondiale de la santé, 2008), la progression de la représentativité des femmes dans les postes de niveau professionnel et supérieur de 1990 à 2007 de même que la progression projetée en vue de l'atteinte des objectifs de l'ONU sont régulières comme le démontre la figure 2.

FIGURE 2 : POURCENTAGE DES FEMMES DANS LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES ET DE RANG SUPÉRIEUR À L'OMS 1990-2007 ET TENDANCE PROJETÉE DANS LES ANNÉES À VENIR



Source : figure construite à partir du rapport annuel 2007 des ressources humaines de l'OMS

La droite formée par les points du tableau met en évidence une augmentation de 15,9% sur une période de 17 ans soit une progression moyenne de 0,94% par année. Si le rythme de progression se maintient, il faudra attendre 2021 avant d'atteindre une représentativité équitable des sexes. Or, l'ONU avait demandé que ses institutions affiliées parviennent à un ratio de représentativité sexo-spécifique de 50-50 pour la fin du millénaire, soit en l'an 2000. En attendant l'atteinte de cet objectif, 50% des nouveaux engagés devaient idéalement être des femmes. En effet, considérant que les contrats d'embauche actuels s'échelonnent généralement sur une période de quatre ans, l'objectif de 50% ne pourrait être atteint avant d'avoir renouvelé entièrement le personnel. Mais malgré le fait que le nouveau millénaire soit déjà entamé, l'OMS est encore loin de son objectif et le problème de la faible représentativité des femmes perdure malgré tous les efforts investis. Même si les femmes sont nombreuses et fort impliquées dans les questions et les actions liées à la santé, même si elles sont souvent soignantes, infirmières ou médecins, elles sont toujours rares et sous-représentées dans les postes d'autorité de l'OMS. La question de leur *empowerment* demeure donc une préoccupation d'actualité.

QUESTION GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE

Si cette entrée en matière nous permet de constater que les femmes sont largement absentes des postes d'autorité de niveau international en général et en particulier à l'OMS, nous ne savons toujours pas pourquoi elles sont absentes. À ce stade de notre réflexion, il est donc essentiel de nous demander s'il existe une explication logique à l'absence des femmes dans les postes d'autorité de niveau international. Voyons donc ce qu'en disent les études.

PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE ET ÉTAT DE LA QUESTION

Selon Côté (2006, p. 293), « les administrations publiques sont des entités vivantes. » En effet, elles reflètent les valeurs des sociétés qu'elles gouvernent, mais aussi les changements et l'évolution de celles-ci. L'espace qu'elles occupent dans la vie des citoyens de leurs pays varie en fonction de l'histoire nationale de même que des choix et des priorités de la population. Les administrations publiques nationales sont donc le produit de leur culture et elles sont représentatives des rapports de force qui existent dans leur société. De plus, la prolifération des contacts entre les pays à travers les organisations internationales, en raison du phénomène de la mondialisation, met encore plus en lumière les nuances apportées par le poids de l'histoire évolutive des peuples qui se traduisent, dans l'appareil d'état, dans le choix de solutions différentes à des problématiques somme toutes semblables. Dans le même esprit, les organisations internationales, qui comptent leurs membres parmi différents pays, deviennent une lentille macroscopique mettant en lumière les interrogations qui sont communes au plus grand nombre et qui reprennent les questions les plus actuelles des sociétés représentées.

À cet égard, si la question de la participation des femmes à la vie économique, sociale et culturelle de leur pays a fait ses premières marques très tôt dans l'histoire moderne des relations internationales, la place qu'occupent les représentantes du genre féminin dans les postes d'autorité des organisations internationales est, nous l'avons vu précédemment, un sujet de préoccupation plutôt récent. D'ailleurs, il n'existe que très peu de recherches effectuées sur le sujet de l'*empowerment* des femmes dans les administrations publiques internationales. Cependant, considérant que les organisations sont le reflet de leur société d'origine, il est logique que les préoccupations évoluent de la base vers le sommet, passant ainsi de la sphère locale, à celle nationale, puis internationale. Ainsi, il est plus facile de trouver des analyses sur la place, généralement petite, que prennent les femmes dans les organisations diverses, nationales ou provinciales, mais ma recherche ne m'a pas permis d'en trouver qui touchent spécifiquement les organisations internationales.

Lorsque l'on parle des femmes en international, c'est au mieux pour traiter des femmes dans les secteurs chargés des relations internationales dans les gouvernements nationaux. D'ailleurs, Ship (1994) avait souligné, au sujet du silence académique sur le pouvoir sexué, donc l'économie et la politique internationale sexuées¹¹, qu'il trouve ses origines dans un postulat androcentrique non questionné étayant toute la trame des théories sur les relations internationales. De même, devant l'absence des femmes en relations internationales, plusieurs auteurs n'hésitent pas à souligner que ce domaine politique fut construit par des hommes et pour des hommes. (Ship, 1994; Whitworth, 1995; McGlen et Reid Sarkees, 2001; Sjolander, 2001; Stienstra, 2003; Tiessen, 2003) De plus, McGlen et Reid (2001) et Sjolander (2001) affirment que les hommes sont encore et toujours considérés comme ayant l'autorité dans les relations entre les États.

À défaut de traiter des organisations internationales, les écrits consultés parlent plutôt de la représentativité des femmes dans les lieux de pouvoir nationaux et ils confirment son absence dans ces lieux pour la majorité des pays. Nous l'avons vu, l'Union Interparlementaire indique que les femmes ne détiennent que 18,5% des sièges de tous les parlements du monde en 2008 (Union interparlementaire, 2008). Toujours selon le même organisme, si le Rwanda, la Suède et Cuba se partagent les trois premières positions en matière de représentativité des femmes dans les lieux de pouvoir, avec respectivement 56,3%, 47% et 43,2% de présence féminine¹², d'autres pays ont beaucoup de retard. Le pourcentage des sièges occupés par les femmes dans les parlements nationaux sont révélateurs. Ainsi, malgré leur position de grands dans le monde international, certains pays présentent encore en 2008 une maigre proportion de femmes parlementaires¹³: le Japon, 9,4%; les États-Unis, 16,8%; la France, 18,2%; l'Angleterre, 19,5% et le Canada, 22,1%. En fait, toujours en 2008, plusieurs pays ont une très faible représentativité féminine dans leurs parlements : 24 ont moins de 5% dont neuf qui n'en n'ont aucune¹⁴. Les auteurs qui traitent de cette absence sont unanimes : aucun pays n'a atteint un équilibre stable à travers les années dans la représentativité sexué¹⁵.

¹¹ En effet, les notions d'économie et de politique sont essentiellement liées à la sphère de pouvoir dans tous les pays. Ship parle donc du silence académique des femmes et du pouvoir dans le domaine international.

¹² Suivent pour le top dix : la Finlande (41,5%), l'Argentine (40%), les Pays-Bas (39,3%), le Danemark (38%), l'Angola (37,3%), le Costa Rica (36,8%) et l'Espagne (36,3%).

¹³ Lors de sa collecte statistique, l'Union interparlementaire définit un parlement comme l'assemblée législative de la chambre unique ou basse.

¹⁴ Les pays de très faible représentativité féminine au parlement : Yémen, 0,3%; Papouasie-Nouvelle-Guinée, 0,9%; Sao Tomé-et-Principe, 1,8%; Égypte, 1,8%; Bahreïn, 2,5%; Iran, 2,8%; Iles Marshall, 3%; Comores, 3%; Tonga, 3,1%; Koweït, 3,1%; Vanuatu, 3,8%; Haïti, 4,1%; Mongolie, 4,2%; Kiribati, 4,3% et Liban, 4,7%. Les pays sans représentativité féminine au parlement : Micronésie, Nauru, Palau, Arabie Saoudite, Iles Salomon, Tuvalu, Belzile, Oman, Qatar.

¹⁵ Entres autres auteurs : Québec : Tremblay (1992), Tremblay (1999), Bédard et Tremblay (2000); Canada : Commission de la Fonction Publique du Canada (1985), Maillé (1990), Cornellier (2002), Australie : Chappell (2002); États-Unis : Scott (1991); France : Adler (1993), Bataille et Gaspard (1999); Suède : Berqvist et Findlay (1999), Maillé et Wängnerud (1999); Tunisie : Gagnon (2002); Le monde : Nations Unies (1995b; Nations Unies, 1997), Guénette (2000b), Woodward (2002).

Devant cette réalité, de nombreuses sciences se sont penchées sur le sujet de l'*empowerment* des femmes. Deux d'entre elles, la science politique et le management, se distinguent particulièrement pour s'être quelques fois questionnées sur les obstacles vécus par les femmes spécifiquement dans l'accès aux postes d'autorité, quoique avec une approche générale du sujet qui est nettement différente. La science politique analyse les relations de force, donc les conditions et les caractéristiques de l'exercice du pouvoir, notamment dans les organisations publiques et gouvernementales. Le management approfondit plutôt la façon dont les titulaires du pouvoir organisationnel choisissent de diriger, orienter, administrer, gouverner, bref, de gérer les individus. Donc si le management aborde, entre autres choses, les conditions dans lesquelles les femmes sont accueillies, perçues et traitées au sein des organisations publiques (ou privées), il est essentiel de considérer l'importance de la notion de pouvoir dans notre réflexion, puisque notre question traite de l'accès par les femmes aux postes de pouvoir. Il est donc nécessaire d'explorer plus à fond les thèmes abordés par ces deux approches.

D'un côté, la science politique approfondit la représentativité des femmes au sein des différents paliers électifs, soit politiques, soit administratifs publics : partis politiques, gouvernements municipaux, provinciaux, fédéraux, parlements, cabinets, mouvements syndicaux du Québec et du Canada (Tardy, Gingras, Legault et coll., 1982; White, 1983; Maillé, 1990; Megyery, 1991; Guibault, 1993; Desrochers, 1994; Tremblay et Pelletier, 1995; Andrew, 1997; Maillé, 1997; Tardy, Tremblay et Legault, 1997; Tremblay et Garneau, 1997; Tremblay, 1999) ou d'ailleurs (Australie (Chappell, 2002); France (Adler, 1993; Bataille et Gaspard, 1999); Suède (Berqvist et Findlay, 1999; BRISKIN, 1999; Maillé et Wängnerud, 1999); le Monde (Nations Unies, 1995b; Woodward, 2002). La présence des femmes y est analysée souvent dans une perspective historique et statistique. Certains auteurs se penchent de façon spécifique sur les obstacles vécus par les femmes pour l'accès aux postes d'autorité. Toutefois, les écrits décrivent plus communément la situation actuelle des femmes dans les organisations gouvernementales et les politiques sociales encourageant l'équité ou l'égalité de la femme avec l'homme.

De son côté, le management traite essentiellement de la femme et de leadership ou des différences de gestion entre la femme et l'homme (Symons, 1986; Rancourt, 1992; Rinfret et Lortie-Lussier, 1997; Rinfret, 1998; Fortier, 2002; Guay, 2003; Rinfret, 2003; Fortier et Lapointe, 2004). Cette science réfère aux pratiques managérielles : cheminement de carrière (Asplund, 1988; Lépine, 1992; Karsten, 1994; Rinfret, 1997; Wirth, 2001), conciliation travail-famille (Symons, 1984; Asplund, 1988; Karsten, 1994; Greenhaus et Parasuraman, 1999; Wirth, 2001; Tremblay, 2002), présence des minorités dans les organisations (femmes, autochtones, personnes handicapées, immigrants) (Lewis et Fagenson, 1995; Ferdman, 1999; Murrell, Crosby

et Ely, 1999; Bhavnani et Coyle, 2000; Edmondson Bell et Nkomo, 2000; Pierre et Chamard, 2001), comportement sexuel et harcèlement (Karsten, 1994; Bowes-Sperry et Tata, 1999; Wirth, 2001), etc. Même si l'on y souligne l'absence des femmes dans les postes d'autorité, le regard est centré sur l'impact des femmes dans les organisations. Les informations sont le plus souvent présentées dans une étude comparative qui aborde des sujets comme le leadership (Asplund, 1988; Hearn et Parkin, 1988; Karsten, 1994; Butterfield et Grinnell, 1999; Vinkenburg, Jansen et Koopman, 2000), les dimensions interpersonnelles (Rinfret, 1997; 1998; Maddock, 1999; Powell et Foley, 1999; Claes, 2001) et le mentorat (Karsten, 1994; Burke et McKeen, 1997; Ragins, 1999; Mavin, 2000; Schwiebert, 2000; Blake-Beard, 2001; Wirth, 2001).

Lorsque les auteurs des deux sciences se penchent tout particulièrement sur les obstacles vécus, une sorte de consensus général se fait dans le détail de différentes problématiques. La plus grande dissension apparaît lorsque les auteurs regroupent ces obstacles en catégories. Par exemple, les politologues Tardy, Tremblay et Legault (1997) divisent les obstacles en trois catégories, soit la socialisation, les rôles sociaux et les règles systémiques alors que les analystes du management Kisch et Ryan (1991) choisissent deux autres catégories : les barrières socioculturelles et les barrières psychologiques. Cependant, en faisant abstraction des catégories générales, certains obstacles communs sont définis par l'ensemble des auteurs.

Ces obstacles se recoupent tant pour la science politique que pour le management. Si les deux sciences traitent le sujet des obstacles vécus par les femmes avec beaucoup de similitudes, elles comportent tout de même d'évidentes particularités selon Tremblay¹⁶. En effet, de façon plus spécifique pour le management, aux obstacles généralement admis pour l'accès aux postes d'autorité, s'ajoutent ceux très spécifiques à l'entreprise privée. Ainsi, on voit par exemple apparaître l'importance de la condition et du développement économique de l'entreprise (1992)¹⁷. Cependant, considérant le caractère public des organisations internationales ciblées, il est essentiel d'isoler puis d'éliminer les obstacles inhérents au management privé puis qu'il se distingue du management public (Santo et Verrier, 1993; Orange, 1999). Santo et Verrier (1993) définissent cinq caractéristiques spécifiques au management public : la pérennité des missions publiques, le principe de non-profit, l'absence (ou quasi) de concurrence, la complexité des organisations (par la taille, les nombreuses missions, la hiérarchie, etc.) et la soumission à l'exercice politique.

¹⁶ Mme Manon Tremblay, jointe lors d'une entrevue téléphonique.

¹⁷ Les femmes seraient plus enclines à choisir des entreprises bien établies et qui semblent présenter plus de stabilité. Il faut aussi ajouter les particularités des entreprises familiales, léguant quelque fois la propriété de père en fille.

Ainsi, c'est par son association à l'exercice politique que le management public nous amène à considérer aussi l'approche de la science politique, définie par Boudreau et Perron (2006, p. 171) comme étant l' « étude scientifique des phénomènes politiques en vue d'en découvrir le sens ». Toujours selon le *Lexique de science politique*, ces phénomènes, reconnus par la plupart des auteurs, sont au nombre de trois : « l'État, les institutions, donc les régimes politiques », « le pouvoir » et « les faits sociaux, dans leur aspect dynamique ». Donc, considérant que notre analyse touche essentiellement la place de la femme dans les postes d'autorité et la dynamique du pouvoir qui facilite ou restreint cet avancement hiérarchique, l'approche de la science politique a été préférée. Toutefois, si les obstacles retenus sont pour la plupart ceux de la science politique, les auteurs de management dont les obstacles étaient communs ou semblables ont aussi été soulignés. Ainsi, cette complémentarité d'approches a permis d'enrichir le corpus de science politique grâce à l'apport du management public, tout en permettant de filtrer les obstacles de pur management, qui auraient indûment mélangé la notion publique de celle privée, nuance essentielle ici.

Par ailleurs, quel que soit le cadre analytique avec lequel on les aborde, les obstacles décrits prennent une couleur toute spécifique lorsqu'ils sont étudiés dans un contexte d'analyse internationale. Ainsi, Adler et Izraeli expliquent que même si les obstacles vécus par les femmes de différents pays dans le monde se ressemblent généralement, l'importance que chacun d'eux revêt varie d'une société à l'autre de façon plus marquée. Par exemple, « *Women in Japan and Saudi Arabia [...] may focus on cultural patterns when explaining the situation with regard to female managers, whereas American women may look primarily to the legal structure, and Chinese women in Singapore and the People's Republic of China may emphasize current economic conditions and political leadership.* » (1988, p. 5) Cette précision est essentielle dans un contexte d'étude sur les institutions internationales : les obstacles vécus par les femmes employées par l'OMS pourraient être différents selon leur pays d'origine.

Si cet état de la question ne nous apporte pas de réponse claire quant à l'absence des femmes dans les postes d'autorité au niveau international, il nous a permis de mettre en exergue treize obstacles qui font consensus. Ces obstacles sont cités par les différents auteurs et campent bien les barrières qui entravent l'accès au pouvoir à un niveau national ou intra-national¹⁸. Ces écrits confirment l'évaluation d'Adler et Izraeli : ces treize obstacles sont plus ou moins présents selon les pays concernés et les femmes de cultures différentes peuvent vivre certaines barrières comme étant plus prépondérantes que d'autres. Il est cependant reconnu que ces obstacles sont

¹⁸ En référence aux différentes structures internes politiques ou gouvernementales des pays : municipales, provinciales, communales, régionales...

présents pour toutes les femmes, qu'ils constituent une expérience générale commune, et qu'ils s'expriment tous dans la trame sociale et organisationnelle de chaque pays considéré.

Enfin, il est important de préciser que même si cette recherche traite tout particulièrement des femmes et de leur autonomisation, elle ne relève pas du féminisme. Cela peut être étonnant, mais la nuance nous est donnée par Tremblay et Ollivier (2000), pour qui la recherche féministe se démarque par trois caractéristiques principales. La première est la double mission de ce type de recherche soit le développement des connaissances associé à un projet d'impact social. La seconde caractéristique touche plutôt l'angle d'analyse de la recherche, et suppose qu'il dissèque les rapports sociaux sur une base sexuée. La dernière suppose plutôt que la recherche féministe n'est pas une doctrine en soi, mais une perspective multidisciplinaire, en ce sens qu'elle transcende les corpus d'études (sciences politique, management, histoire, sociologie, etc.) et qu'elle peut donc toutes les teinter.

Ainsi, il est vrai de dire que cette recherche utilise clairement le prisme des relations sexuées et que l'éclairage féministe se fonde sans difficulté avec l'approche choisie. Toutefois, si elle vise à approfondir les difficultés vécues dans une optique générale de questionnement, cela est fait sans proposer d'action pour corriger la situation. Au-delà de cette guerre entre les sexes, la réalité demeure telle quelle : les femmes sont peu représentées dans les postes d'autorité malgré tous les efforts coordonnés en vue d'augmenter leur nombre. Il sera toujours possible, pour celles qui le désirent, de se battre de pied ferme pour dénoncer et corriger la chose. Mais ce n'est pas le but visé par cette analyse. Il appartiendra à d'autres qui le jugent à propos de se référer aux résultats de cette recherche en vue d'actions à entreprendre.

Dans une optique plus centrale, la présente recherche utilisera une éthique du courant différencialiste qui soutient que les femmes et les hommes utilisent des systèmes de valeurs différents dans leurs jugements.

QUESTION SPÉCIFIQUE DE RECHERCHE

L'état des connaissances que nous venons de dresser nous permet donc de conclure provisoirement qu'il existe des obstacles vécus au niveau national par les femmes et que ces obstacles sont généralement communs à travers le monde, quoique vécus différemment selon la culture et le pays d'origine. Les études démontrent aussi que les obstacles décrits peuvent être transférables du niveau national au niveau international si les différences culturelles sont transcendées, ce qui veut dire dans un contexte où l'importance que revêt un obstacle dans un pays est relativisé par rapport au même obstacle vécu dans un autre pays. Si cette affirmation

s'avère, l'étude de cas de l'OMS, une organisation internationale recrutant son personnel à travers 192 États membres, devrait nous permettre de comparer l'importance que peut prendre un obstacle ou un groupe d'obstacles dans l'accès aux postes d'autorité par les femmes. L'approche de la science politique, plus axée sur les relations de pouvoir, vient soutenir notre démarche qui vise à mettre en évidence un lien clair entre les obstacles décrits et la place occupée par les femmes dans les postes d'autorité de l'organisation choisie. La question de recherche consiste donc à savoir si l'absence des femmes dans les postes d'autorité à l'OMS peut être expliquée par les différents obstacles auxquels elles font face dans leurs contextes nationaux respectifs. C'est donc par une étude approfondie de la représentation des femmes occupant des postes d'autorité à l'OMS en relation avec la mise en lumière du degré de présence ou d'absence des obstacles retenus que nous allons vérifier l'hypothèse suivante.

HYPOTHÈSE DE RECHERCHE

À titre d'hypothèse, je suggère donc que les pays ayant une représentation équivalente de femmes et d'hommes dans des postes d'autorité à l'OMS présenteront un faible nombre d'obstacles à l'accès à ces postes dans leur limites nationales (entendu dans les limites intérieures du pays tant pour les organisations, que pour la culture ou tout autre point de référence). Inversement, pour chacun des pays de culture comparable aux premiers, mais ayant une absence de représentativité féminine, l'accès aux postes d'autorité devrait présenter un plus grand nombre d'obstacles. Voyons maintenant comment se structurera la recherche qui me permettra d'évaluer cette hypothèse.

CHAPITRE 3 : L'OMS ET LES FEMMES

Ceci dit, toute réflexion sur la question de la participation des femmes aux prises de décision serait incomplète et presque stérile si elle oubliait d'intégrer les difficultés à surmonter et les dangers à écarter. – Ould Daddah (Institut international des sciences administratives, 1997, p. 11)

CADRE CONCEPTUEL OU CADRE OPÉRATOIRE

Par un survol de la pensée et de l'activité onusienne en ce qui a trait aux femmes et à leurs conditions de vie, nous avons constaté l'importance donnée au principe de l'*empowerment* féminin. Or, malgré les discours, les plans d'action et les démarches entreprises en ce sens, un déséquilibre certain persiste dans la représentativité des femmes parmi les postes d'autorité onusiens, notamment à l'OMS. Pour expliquer cela, nous avons suggéré l'idée que des obstacles pouvaient contribuer au maintien de ce plafond de verre¹⁹, telle une barrière hiérarchique qui limiterait l'accès aux postes d'autorité pour les femmes.

Dans les prochaines pages, nous allons tout d'abord mieux cerner les trois éléments qui sous-tendent cette problématique : le principe d'autorité, l'application de celui-ci à l'OMS et la situation actuelle des femmes dans les postes d'autorité à l'OMS. Ensuite, nous examinerons en détail les différents obstacles pouvant influencer l'accès à ces postes d'autorité. Pour terminer, nous parcourons les outils de recherche de même que la méthodologie qui sera employée afin d'évaluer l'hypothèse de départ.

L'AUTORITÉ

De l'autorité, Boudreau et Perron (2006, p. 16) disent : « Au sens large, il peut s'agir de l'ascendant ou de l'influence d'un individu ou d'un groupe sur un autre individu ou un autre groupe. Plus ou moins synonyme de pouvoir, la notion d'autorité peut toutefois sous-entendre qu'il s'agit d'un type de relations empreintes d'une certaine légitimité... » Cet exemple démontre bien que souvent, lorsque nous traitons de l'autorité, soit pour la définir ou l'expliquer, plusieurs concepts surgissent entremêlés. Bell (1975) en vient même à dire que les termes pouvoir, autorité et influence sont régulièrement, dans le langage quotidien, substitués les uns aux autres. Or, Dahl disait fort à propos qu'un concept qui est utilisé fréquemment et auquel les gens

¹⁹ « Le plafond de verre, parce que c'est une barrière invisible. C'est ainsi qu'on appelle les obstacles culturels qui empêchent les femmes d'accéder, dans les faits, aux postes de responsabilité alors que leur niveau de qualification égale aujourd'hui celui des hommes. » (Civisme et démocratie, 2004, p. 23)

attachent une signification plus ou moins semblable n'est probablement pas un concept, mais plusieurs différents. (Dahl, 1997) De fait, ces principes doivent être ici étudiés et différenciés : tout d'abord le pouvoir, notion sans doute la plus utilisée dans les recherches recensées (pouvoir politique, postes de pouvoir, sphère du pouvoir); ensuite l'influence, qui, nous le verrons, est souvent associée à l'action féminine et féministe; puis l'autorité, le concept central de cette recherche. Même s'ils sont intimement liés, ces trois termes désignent des relations sociales fort différentes et leur définition sera nécessaire à la poursuite de notre étude.

Pour comprendre plus à fond la notion de pouvoir, il faut se pencher sur les écrits de Dahl, dont la définition du pouvoir fait autorité. (1997, p. 852) Dahl définit le pouvoir comme la capacité d'un individu A d'obtenir de B ce qu'il n'aurait pas fait autrement²⁰. Dans le *Dictionnaire du Pouvoir*, Dubreuil (1995, p. 121) ajoute « la possibilité d'agir sur quelqu'un, notamment par voie de contrainte ». Et si l'on se fie aux conclusions de Burnonville (1992, p. 30), le pouvoir serait un phénomène sexué :

Globalement, le pouvoir est dans les mains des hommes; les statistiques le montrent et si l'on veut s'en convaincre rapidement, il suffit de s'asseoir devant son téléviseur pour voir clairement que les personnes qui règlent le sort du monde et planifient l'avenir sont de sexe masculin, qu'il s'agisse de problèmes internationaux, de planification économique, de conflits de travail et cela même dans les secteurs où la majorité des travailleurs sont des femmes, comme dans les domaines de la culture, de la santé ou de l'éducation.

Dans ce même sens, Scott (1991) pousse plus loin cette pensée et précise que c'est la relation sexuée qui permettrait la relation de pouvoir. La différenciation des sexes favoriserait la relation de pouvoir d'un sexe sur l'autre²¹. Sénac-Slawinski (2007) ajoute d'ailleurs que l'exclusion historique des femmes à l'exercice de la citoyenneté, donc à l'exercice du pouvoir démocratique, est liée aux différences sexuelles. Dans nos sociétés, le pouvoir est donc encore monopolisé par les hommes selon Burnonville (1992). Or, comme le dit Ballington (Ballington et Poitras, 2002, p. 12), « La qualité de la participation des femmes à la vie politique ne pourra être appréciée que lorsque la conception traditionnelle du pouvoir aura changé et que l'idée selon laquelle la vie publique est réservée majoritairement aux hommes aura disparu. »

Cette réflexion est particulièrement intéressante pour qui s'intéresse au rôle décisionnel public généralement associé aux femmes : l'influence, second concept à nuancer. Il se définit comme l'utilisation de moyens par un groupe externe pour teinter ou orienter le comportement d'un

²⁰ Définition essentiellement partagée entre autres par Bell (1975), Boudreau et Perron (Boudreau et Perron, 2006), Debbasch et Daudet (1992) et Lakehal (2005).

²¹ "Gender is a constitutive element of social relationships, based on perceived differences between the sexes, and gender is a primary way of signifying relationships of power" (Scott, 1986).

groupe décideur, par le principe de persuasion et non de contrainte²². À cette idée, Burnonville (1992) ajoute que le niveau de l'influence est dépendant du talent de la personne qui l'utilise. La littérature admet généralement que les femmes et les hommes ont un modèle de fonctionnement social différent. Kome (Kome, 1983, p. 25) résume bien cette pensée en disant que « les associations masculines ont pris pour modèle l'armée ou l'entreprise : elles ont une organisation hiérarchique, dotée d'un chef unique et d'une chaîne de commandement nette. Les associations de femmes se sont développées, dans une large mesure, autour de la famille ou de groupes égalitaires tels que des sociétés de bénévolat, des associations paroissiales ou professionnelles.»²³ Les organisations féminines, souvent communautaires et militantes, vont utiliser l'influence, plutôt que le pouvoir, traditionnellement réservé aux hommes, pour faire infléchir les décisions des organisations politiques et de gouvernance. Maillé (1990) appuie cette réflexion en précisant que les femmes sont peut-être absentes des lieux officiels de la politique, mais qu'elles sont très présentes « dans les lieux moins officiels, moins hiérarchisés ou moins structurés » comme les conseils d'administrations des garderies, les comités de parents, les organisations communautaires et bénévoles.

Pour imaginer la différence essentielle entre l'influence et le pouvoir, il est possible d'utiliser le principe même de la démocratie. Ainsi, le candidat aux élections utilisera l'influence auprès de ses concitoyens pour obtenir leur vote. Par la suite, s'il est élu, il aura le pouvoir de prendre des décisions, en toute légitimité. Burnonville (1992) appuie l'idée de la sexualisation du pouvoir en soulignant que celui-ci est socialement et positivement reconnu, qu'il fait partie intégrante de nos institutions, mais elle précise aussi que « dans nos sociétés, les personnes de sexe masculin monopolisent les pouvoirs. Aux femmes, il reste l'influence. » (1992, p. 30) Dans la même ligne de pensée, Fortier (dans Lapointe, 2004) ajoute que le principe masculin comprend, en plus du pouvoir, l'autorité, la direction et la décision.²⁴

Le principe d'autorité, lorsqu'analysé d'un point de vue organisationnel, se distingue donc lui aussi des concepts précédent. Halford et Léonard (2001) établissent qu'il est dans la nature même des organisations de favoriser les relations de pouvoir entre leurs membres et d'offrir à certains individus des droits officialisés sur d'autres individus. Elles précisent ainsi le concept clé de notre étude. En effet, si Dahl a défini le pouvoir comme étant la force de A sur B, Pfeffer (1981) a stipulé que lorsque ce pouvoir est hiérarchisé et reconnu par les membres de cette

²² C'est Fox et Meyer (1995, p. 63) qui ajoutent le terme de persuasion, qui pourrait être d'ordre moral, psychologique ou spirituel.

²³ D'autres auteurs supportent l'idée que le principe hiérarchique est masculin dont Rinfrét et Lortie-Lussier (1997).

²⁴ Par opposition au principe féminin, qui tiendrait compte de l'autonomisation, de la participation et du climat organisationnel. Le principe masculin est décrit comme appliquant logique et froideur, alors que le principe féminin comprend le contexte des personnes, l'élément local, ce qui est moins abstrait.

hiérarchie, il devient l'autorité. Donc si le pouvoir est une relation de l'un sur l'autre qui change et évolue et qui peut même être inversé suivant les situations, l'autorité de son côté, est socialement admise et même attendue par l'individu vivant dans une organisation structurée. L'autorité est donc un pouvoir reconnu et accepté (Boudreau et Perron, 2006) qui est légitimé dans les organisations par le principe de la hiérarchie (Bell, 1975; Lakehal, 2005).

Pour mieux comprendre les nuances entre le pouvoir et l'autorité, il suffit de prendre une situation très simple, soit celle d'un gestionnaire qui dirige une équipe d'infirmières. On serait porté à dire que le gestionnaire possède le pouvoir devant les infirmières puisque celles-ci travaillent (alors qu'elles ne le feraient pas sans le gestionnaire). Cependant, s'il advenait une grève, les infirmières cesseraient de travailler, enlevant le pouvoir au gestionnaire et se l'attribuant. Le pouvoir est donc mobile; il varie selon les situations. Alors pourquoi les infirmières travaillent-elles et répondent-elles aux ordres du gestionnaire? Car elles reconnaissent et acceptent son autorité, soit le pouvoir hiérarchique, le pouvoir patronal. L'autorité est donc une forme de pouvoir lié à la structure, à l'organisation et reconnue de façon mutuelle.

Maintenant que nous avons éclairci et défini le concept d'autorité, qui décrit une relation de pouvoir hiérarchisé, voyons pourquoi il est le concept clé de cette recherche. Tout d'abord, précisons que Laufer décrit les organisations comme la forme principale de l'action structurée dans nos sociétés et elle souligne le principe de la pyramide hiérarchique de distribution du pouvoir qui les caractérise. Elle ajoute ensuite :

Elles [les sociétés] apparaissent ici comme des lieux stratégiques où observer à la fois les progrès mais aussi les limites de l'accès des femmes au pouvoir formel. En même temps que les organisations constituent des lieux de reconnaissance méritocratique où les femmes de mieux en mieux formées accèdent en nombre croissant à des professions supérieures, elles sont aussi des lieux où se structurent les relations de pouvoir et les processus informels, souvent inégalitaires, qui déterminent l'accès aux postes de pouvoir. (Laufer, 2004)

Elle précise ainsi les nuances entre les pouvoirs informels qui jouent dans une organisation et le pouvoir formel, hiérarchique et structuré, lié aux sommets de la hiérarchie, ce pouvoir que nous avons nommé autorité précédemment.

À partir de cette affirmation, établissons le fait que l'OMS est une organisation internationale historiquement fondée par des hommes puisque les femmes étaient peu ou pas présentes dans le domaine des relations internationales à l'époque de sa création. En effet, Sjolander explique que les toutes premières relations internationales se sont faites à travers les diplomates et les

soldats, les prévôts et les chefs d'états. Elle précise: « *Throughout the industrialized world, diplomats were overwhelmingly male. [...] Foreign policy, by and large, was the business of men* » (2001, p. 223). Découlant de la formalisation de ces échanges, les organisations sont créées dans un contexte masculin, puis la pratique et la tradition ont amenés à définir des normes, non dites, mais toujours suivies de nos jours. Nous pouvons ainsi considérer que l'OMS est un construit masculin, caractérisé par une forte structure et une importante hiérarchie. Considérant ce contexte organisationnel, c'est donc la notion d'autorité qui est la plus pertinente pour cette recherche puisqu'elle réfère à la relation de pouvoir hiérarchique, pouvoir reconnu et généralement admis au quotidien par les membres du personnel. Ceci étant établi, il nous est maintenant possible de poursuivre la définition de notre corpus en identifiant quels sont les postes d'autorité à l'OMS et quelle est la situation actuelle des femmes dans ces postes.

LA SITUATION DE L'OMS

À l'OMS, la hiérarchie supérieure est construite sur la base des postes professionnels, ensuite, à l'étage médian, les postes de directeurs, puis, au sommet, les postes hors classes. Le site Internet de recrutement de l'OMS précise que, pour les professionnels, « les candidats doivent normalement avoir un diplôme universitaire ainsi qu'une spécialisation universitaire supérieure, une expérience au niveau national et/ou international dans le domaine de la santé publique et du développement » (Organisation mondiale de la santé, 2009). Les professionnels proviennent essentiellement de deux milieux : la santé ou le support organisationnel (finances, ressources humaines, informatique, droit, administration générale). Les candidats doivent avoir une formation et une expérience considérables pour que leur affectation puisse être envisagée, comme le stipule le tableau descriptif offert sur le site d'embauche à l'OMS :

TABLEAU 1: DESCRIPTION DES POSTES PROFESSIONNELS À L'OMS

Niveau	Expérience Professionnelle	Formation	Langues
P6 P5	En règle générale, 10 à 15 ans dont au moins 5 au niveau international	Diplôme universitaire supérieur (maîtrise) dans un domaine pertinent ou qualifications professionnelles équivalentes	Très bonne maîtrise d'une langue officielle et connaissance pratique d'une deuxième langue. La connaissance d'une troisième langue serait un avantage. Les exigences en matière de langues dépendent du lieu d'affectation.
P4	En général, 7 ans dont au moins entre 3 et 5 au niveau international		
P3 P2	En général 3 à 5 ans dont au moins un au niveau international		

Source : *Travailler pour l'OMS* (Organisation mondiale de la santé, 2009)

Cependant, le site Internet ne présente aucune information n'ayant trait aux caractéristiques spécifiques recherchées généralement pour les postes de direction (D1 et D2) ou pour les postes hors classe (HC). Toutefois, dans la liste d'affichage des emplois disponibles, des postes de tous les niveaux sont décrits, incluant les D1, D2 et HC. Il apparaît rapidement d'ailleurs, par la lecture de différents documents de l'OMS que les postes de direction sont échelonné du plus bas, D1, au plus haut, D2, dans la même logique que les postes professionnels.

Les caractéristiques reliées aux compétences et à l'intégrité des candidats ne sont toutefois pas les seuls critères d'embauche. Une autre préoccupation notable dans le recrutement du personnel de la catégorie professionnelle et supérieure de l'OMS est sans doute la représentation géographique²⁵. L'article 4.2 du Statut du Personnel de l'OMS (OMS, 2004d) stipule que : « L'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible sera dûment prise en considération. » Le but en est simple et clair : il est ainsi possible d'éviter la domination d'un ou de quelques États au sein de l'organisation.²⁶ Afin de parvenir à cet objectif, la Division du personnel régit l'embauche selon une règle de « fourchettes souhaitables » (OMS, résolution WHA40/10 dans Beigbeder, 1997, p. 103) établie par résolution de l'Assemblée mondiale de la Santé.²⁷

Certaines particularités importantes entre des États membres viennent expliquer les irrégularités dans la représentation géographique : certains pays comme Monaco ont une population très réduite; d'autres ont besoin des services de tous leurs rares spécialistes de la santé; quelques uns ne sont devenus membres que très récemment et le renouvellement du personnel n'a pas permis l'embauche de leurs ressortissants; pour d'autres États dont le Japon, l'Allemagne et les États-Unis, les émoluments offerts pour occuper un poste au sein de l'OMS ne sont pas compétitifs en regard de ceux offerts dans leur propre contexte national; et pour terminer, la présence d'un Bureau régional de l'OMS dans un pays donné peut amener à l'embauche de plus de ressortissants de ce pays d'accueil. Toujours selon Beigbeder (1997), ces particularités permettent de comprendre qu'en avril 1994, malgré tous les efforts faits en fonction du respect de cette représentativité géographique, les États-Unis et l'Autriche étaient sous-représentés alors que l'Inde, le Congo, les Philippines et l'Égypte étaient parmi les pays surreprésentés.

LES FEMMES À L'OMS

C'est en 1979, que l'Assemblée mondiale de la Santé ajoute une nouvelle règle à la représentativité des pays : celle des femmes. Dans la mouvance de la Décennie pour la femme et en concordance avec les exigences de l'ONU, le Directeur général est prié « de placer les femmes sur le même pied que les hommes pour les nominations aux postes de l'OMS, au siège et dans les régions, et de faire un effort délibéré pour accroître le nombre de femmes dans les postes professionnels » (Beigbeder, 1997, p. 50). Cependant, même cet « effort délibéré » s'est

²⁵ Par opposition au personnel de la catégorie des services généraux, comprenant notamment le personnel de soutien clérical et de sécurité, qui est recruté à même la population locale, sans être soumis aux règles de la représentation régionale.

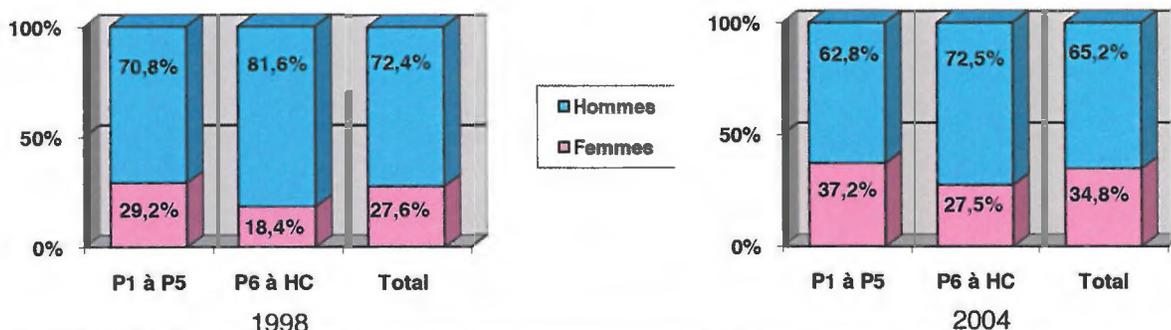
²⁶ Cette règle se retrouve dans la plupart des organisations internationales.

²⁷ La fourchette souhaitable pour chaque pays membre est la somme arithmétique des trois facteurs suivants : 40 % des postes répartis équitablement entre les membres, 55 % des postes répartis proportionnellement au barème des contributions et 5 % des postes réparti proportionnellement à la population.

vu insuffisant et les objectifs de 50 % pour la fin du millénaire n'ont pas été atteints. Malgré les demandes régulières faites par l'Assemblée aux États membres de présenter plus de candidates possédant les qualifications requises, il apparaît que les femmes demeurent tributaires des conditions professionnelles et sociales prévalant dans leurs pays d'origine.

En effet, une étude approfondie de la répartition du personnel selon le lieu d'affectation, la classe et le sexe au 31 décembre 2004 permet de constater que seulement 544 des 1565 postes professionnels, de direction et hors classes sont occupés par des femmes, soit 34,8% de la masse. Mais les femmes occupant les postes P6/D1²⁸, D2 et HC représentent 27,5% de l'ensemble, soit 53 femmes pour 193 postes. Cela représente tout de même une amélioration par rapport à 1998, où elles étaient 18,4% (soit 35 femmes pour 190 postes). Par comparaison, à l'autre extrémité de l'échelle hiérarchique, les postes P1 à P5 comptent 491 femmes sur 1319 employés, soit 37,2% en 2004; elles étaient 317 femmes sur 1087 employés en 1998 (29,2%). En 2004, les femmes sont supérieures en nombre dans les postes P2 et P3, mais la division sexuée de l'autorité commence à se faire sentir dès P4. La figure 3 compare le pourcentage des postes occupés par les femmes en 1998 puis en 2004, pour chaque extrémité hiérarchique et pour l'ensemble des postes.

FIGURE 3 : POURCENTAGE COMPARATIF DES POSTES OCCUPÉS PAR LES FEMMES ET LES HOMMES



Source : figure construite à partir du rapport annuel 2007 des ressources humaines de l'OMS (Organisation mondiale de la santé, 2008)

Devant cet évident déséquilibre entre la présence masculine et féminine, l'OMS tente toujours de combler l'écart, mais cette problématique demeure irrésolue malgré tous les efforts faits en ce sens. Ma question de recherche qui consiste à savoir si des obstacles spécifiques pourraient

²⁸ Les postes professionnels de grade 6 et les postes de direction de grade 1 sont en voie d'être unifiés. En effet, la classification des emplois de l'OMS se copie sur celle de l'ONU. Hors, cette dernière a récemment recommandé d'unifier ces grades d'emploi compte tenu du niveau d'autorité qu'ils exigeaient. Les organismes onusiens devront utiliser la nouvelle terminologie dès que possible. Cependant, l'OMS n'ayant pas encore uniformisé ses appellations, certains tableaux sont encore présentés en distinguant les P6 des D1.

expliquer l'absence relative de femmes dans ces postes d'autorité est en conséquent d'autant plus pertinente puisqu'il existe vraisemblablement des facteurs qui inhibent les efforts investis.

Afin de discerner les possibles obstacles qui limitent l'accès des femmes aux postes d'autorité, seuls les postes P6/D1, D2 et HC seront retenus pour l'analyse. En effet, nous avons déjà convenu que le principe même de l'autorité est le pouvoir hiérarchisé et que les postes à l'OMS sont échelonnés de P1 à HC. Nous pouvons donc affirmer que les récipiendaires ultimes de l'autorité organisationnelle sont, par définition, ceux qui siègent au sommet de cette pyramide, soit les HC. Toutefois, cet échantillon étant trop petit, soit 19 postes en 2004, il convient d'élargir sensiblement cette fourchette en incluant les postes de direction D1 et D2. De plus, compte tenu du jumelage en cours des postes P6 et D1 et l'abandon progressif conséquent du grade P6, il semble pertinent de considérer aussi ces postes dans notre collecte de données.

Nous avons maintenant établi qu'à l'OMS, les femmes sont moins présentes dans les postes d'autorité, définis ici comme les postes P6/D1, D2 et HC. De plus, nous savons que malgré les efforts constants consentis par l'organisation en vue de favoriser l'accès des femmes à ces postes, l'écart demeure significatif. Poursuivons donc notre raisonnement et penchons-nous maintenant sur ces obstacles possibles et sur les indicateurs qui serviront à les mesurer.

LES OBSTACLES

Nous avons précédemment constaté que des auteurs issus de deux différentes sciences (la science politique et le management) avaient étudié la question de l'*empowerment* des femmes et plus particulièrement les différents obstacles vécus par celles-ci pour franchir ce qui a été défini comme étant un plafond de verre.

Après avoir colligé les obstacles décrits par les auteurs, nous avons établi que treize différentes notions ressortent de façon régulière. Ces obstacles sont ceux qui sont vécus par les femmes lorsqu'elles tentent de franchir le plafond de verre de leurs organisations nationales. Selon qu'elles proviennent d'un pays ou d'un autre, ils ont un rôle plus ou moins prépondérant, mais ils sont considérés comme pertinents quelle que soit la culture d'origine de la femme. Ces obstacles, initialement regardés comme des contraintes personnelles dans une perspective d'organisation nationale, sont utilisés ici dans une optique macroscopique. Ils sont traités comme des problématiques nationales dans une situation d'embauche internationale, car c'est la société d'origine qui favorise ou limite le passage des femmes au niveau international par le filtre des obstacles qu'elle leur impose. Bien sûr, il faut comprendre que les femmes qui sont actuellement présentes dans les postes d'autorité de l'OMS viennent probablement des familles les plus libérales de leur société, ce qui a pu les aider à traverser les difficultés nationales. Il demeure

toutefois qu'elles ont dû évoluer dans un pays présentant certaines caractéristiques culturelles, historiques, religieuses, etc. Cette recherche se base sur le postulat que les obstacles présents à un niveau national influencent la place des femmes dans l'OMS, soit dans le contexte international.

Dans les pages suivantes, les obstacles retenus sont présentés selon l'importance qu'ils revêtent, cette importance étant mesurée à l'aune imparfaite, mais indicatrice, de leur incidence dans les textes des experts qui se sont penchés sur la question. Dans l'ordre, nous traiterons :

1. de la difficulté de la conciliation travail-famille,
2. de la dominance de la culture masculine,
3. de la difficulté d'accès à la scolarisation,
4. des contraintes socioculturelles,
5. des limites organisationnelles,
6. de l'absence de modèle féminin,
7. de la discrimination sexuelle et du harcèlement,
8. des conditions détritantes du travail,
9. de la difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels,
10. de l'inféodement de la reproduction,
11. de l'absence de politiques sociales,
12. et enfin, de l'instabilité du pays.

Selon la logique établie, le treizième obstacle, l'absence de réseautage et de mentorat, devrait apparaître à la septième position. Cependant, cet obstacle ne peut être retenu pour cette recherche. Nous avons précédemment convenu d'étudier les barrières présentes dans les différentes sociétés dont sont issues les femmes occupant des postes à l'OMS, ces sociétés portant les filtres d'accès pour les femmes. Or, l'absence de mentorat et de réseautage est un obstacle qui se trouve à l'intérieur de l'organisation concernée et non au cœur du pays de provenance des femmes onusiennes. Autrement dit, l'origine de cet obstacle ne se situe pas véritablement au niveau macroscopique (national), mais s'ajoute plutôt à ce que cette étude cherche à mesurer. Dans ce contexte, cet obstacle, si important soit-il, perd toute signification en regard de notre analyse. Il ne sera donc pas considéré pour la suite de notre étude. Par contre, il est malgré tout défini en tout dernier, ceci afin de nous permettre de le distinguer des autres obstacles et de bien cerner ses implications.

Il faut aussi préciser ici que, pour certains d'entre eux, la différence entre les concepts est floue, voire difficile à établir. Par exemple, les notions liées à la dominance de la culture masculine pourraient venir interférer avec celles des contraintes socioculturelles : le rôle de l'épouse et de la

mère confinée à des tâches socialement imposées relève-t-il de l'un ou de l'autre? Autre questionnement : le droit au travail de la femme enceinte tient-il de la discrimination sexuelle ou de l'inféodement de la reproduction? Ainsi, afin de nous assurer d'une compréhension commune de ce à quoi chacun des obstacles réfère et pour déterminer clairement les repères sans possibilité d'interprétation divergente, des indicateurs précis, choisis en fonction des éléments d'information disponibles dans les textes consultés, seront ciblés.

La définition de chacun de ces indicateurs est suffisamment précise pour nous permettre de distinguer trois niveaux possibles de contrainte sur une l'échelle de mesure ordinale : l'absence d'obstacle, la neutralité et la présence d'obstacles. L'indicateur d'absence de barrière signale un ensemble de politiques favorables à la femme et une application aussi juste que possible de celles-ci. L'indicateur de neutralité se traduit par la présence d'un obstacle contrebalancé par une mesure visant à éliminer cet obstacle. Cet indicateur peut aussi signaler une absence d'obstacle grâce à des mesures favorables aux femmes, mais qui ne sont pas respectées par les structures, ce qui annule l'effet positif des mesures. Quant à lui, l'indicateur de présence correspond à un ou des obstacles vécus dans la société. Il s'incarne généralement par l'absence de politique favorable à la femme ou à son traitement égalitaire dans les différentes sphères. Les prochaines pages présenteront donc chacun de ces treize obstacles, en les définissant tout d'abord à l'aide d'une explication théorique de celui-ci, puis en donnant un exemple pratique qui l'illustre, telle une histoire de cas, ce qui nous permettra enfin d'identifier, pour chaque barrière, le ou les indicateurs qui seront déterminants.

Le premier obstacle, soit la difficulté de la conciliation travail-famille, est celui qui est le plus souvent recensé comme étant une grande difficulté vécue par les femmes. (Adler et Izraeli, 1988; Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique, 1990; Kisch et Ryan, 1991; Fahmy, 1992; Larrivée, 1993; Desrochers, 1994; Poitras, 1995; Matembe, 1996; Tardy, Tremblay et Legault, 1997; Berqvist et Findlay, 1999; Powell, 1999; Davidson et Burke, 2000a; Guay, 2000; Wirth, 2001) Puis, la domination de la culture masculine dans les organisations est le second obstacle le plus rapporté. (Adler et Izraeli, 1988; Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique, 1990; Horton, 1991; Kisch et Ryan, 1991; Fahmy, 1992; Larrivée, 1993; Desrochers, 1994; Poitras, 1995; Matembe, 1996; Tardy, Tremblay et Legault, 1997; Berqvist et Findlay, 1999; Powell, 1999; Davidson et Burke, 2000b; Guay, 2000; Wirth, 2001) Fahmy (1992) et Quack et Hancké (Wirth, 2001) parviennent même à la conclusion que ces deux obstacles sont les plus importants. En effet, selon Fahmy(1992), la culture de la gestion et les responsabilités domestiques sont les obstacles les plus cités par les femmes dans le cadre des enquêtes qui sont menées. Les résultats nous indiquent que 68,1% des femmes salariées interrogées considéraient chacun de ces deux

aspects comme étant limitatifs à la progression de leur carrière. Il en est de même pour Quack and Hancké (2001), qui concluent que l'obstacle récoltant le plus haut taux de réponse positive chez les gestionnaires féminines sénior²⁹ est la dominance de la culture masculine au sein de l'organisation (77,4%), suivi de près par les obligations familiales (44,5%).³⁰

1. La difficulté de la conciliation travail-famille

La difficulté de la conciliation travail-famille est l'obstacle qui demeure le plus cité et ce, de tout temps et dans toutes les cultures. Il réfère essentiellement au rapport, pour un individu, entre les heures consacrées à l'accomplissement des rôles liés au travail et ceux nécessaires à la vie personnelle et familiale, et permet ainsi de déterminer le nombre d'heures de productivité qui sont disponibles pour l'avancement d'une carrière. Cet obstacle prend tout son sens lorsqu'étudié selon le genre, puisque le temps consacré à la famille et à ses contingences est généralement plus élevé pour les femmes que pour les hommes, laissant ces derniers plus libres de s'investir dans leur travail en termes de temps et d'énergie. La notion du cumul des rôles et des tâches qui y sont associées devient importante : par exemple, le rôle de mère vs celui de père. Ainsi, dans bien des pays, la femme demeure mère avant tout. De plus, pour elle, les différents rôles se sont additionnés : travailleuse, mère, soignante, etc. Ainsi, pour Borde (2003), l'homme français, allemand ou québécois utilise plus souvent son temps libre à des vacances ou à des loisirs alors que la femme l'occupe plutôt à prendre soin des enfants ou d'un parent âgé. Burnonville considère que puisque « Au Québec, les travailleuses effectuent en moyenne entre soixante et quatre-vingts heures de travail (travail salarié + travail domestique) par semaine », le temps passé à prendre en charge la cellule familiale ne peut être utilisé pour « faire avancer leur carrière, assurer leur bien-être ou faire de la politique. » (1992, p. 42) Par exemple, Tardy, Tremblay et Legault indiquent que par comparaison, « un homme peut plus facilement occuper une fonction politique de maire et un emploi à temps plein, alors que les mairesses doivent le plus souvent ajouter à leur fonction politique, emploi, famille et soin des enfants » (Tardy, Tremblay et Legault, 1997, p. 35). De même pour Horton: « *Many of the earlier female employees and managers advanced their careers at great personal costs. [...] However, today's working women in the federal sector continue to struggle between the competing demands of home and work life.* » (Horton, 1991, p. 20)

Deux exemples intéressants viennent illustrer la difficulté de la conciliation travail-famille et l'impact clair entre cet obstacle et la participation des femmes dans les postes d'autorité : le cas

²⁹ Quack et Hancké (Wirth, 2001) utilisent trois divisions chez les femmes gestionnaires : junior, moyen et sénior, qui correspondent aux niveaux d'autorité dans l'organisation. Les gestionnaires sénior étant ceux qui détiennent le plus haut niveau d'autorité.

³⁰ Résultats d'un sondage effectué auprès de gestionnaires (hommes et femmes) de banques européennes. Fait intéressant, les réponses des femmes varient, selon qu'elles occupent un emploi de gestionnaire junior, moyen ou sénior.

de la Suisse et celui de la Norvège. C'est Brinskin (1999) qui explique le plus adéquatement l'impact de la prise en charge familiale par l'étude du cas de la Suède. En effet, au cours des 50 dernières années, un courant de collectivisme et de coopération a incité un changement majeur dans la société suédoise. Le collectivisme a permis d'uniformiser les différences régionales, de classes ou de sexes, incitant la population à valoriser l'égalité. Les politiques sociales s'en sont ressenties en stimulant la prise de responsabilités familiales et de travail équitable dans le couple, favorisant pour la femme l'accès au pouvoir. Aujourd'hui, la Suède est l'un des pays présentant un profil d'implication politique et publique le plus représentatif de sa population en terme de genre.

La Norvège nous donne un second exemple. Ce pays est aussi considéré par l'ONU comme un champion de la parité entre les sexes. En effet, le CSCDEF, indiquait dans un communiqué de presse : « Dans ce pays où 90% des habitants voient la parité entre les sexes comme une valeur essentielle au développement de la société, il existe un lien étroit entre la politique familiale et celle relative à la parité entre les sexes, l'objectif étant de mettre à la disposition de la femme et de l'homme les mêmes possibilités de combiner le travail et le rôle de parents. » (Nations Unies, 2003) Ces deux exemples viennent souligner l'importance de cet obstacle dans notre réflexion.

À titre indicateur, nous nous baserons donc sur le partage équitable ou non des tâches liées à l'éducation et au soin aux enfants et aux parents âgés. Dans une société exempte d'obstacles, nous pourrions envisager que le partage des tâches est déjà intégré dans la majorité des cellules familiales ou encore fortement encouragé par un message social et des actions gouvernementales en ce sens. Une participation partielle des hommes, mais nettement inférieure à celle des femmes et l'absence complète de participation masculine, voire son dénigrement, représenteront les deux autres échelons (soit indicatif d'une neutralité ou de la présence d'obstacles).

2. La dominance de la culture masculine

La dominance de la culture masculine est le second obstacle le plus fréquemment identifié par les auteurs. Les structures gouvernementales actuelles, à tous les niveaux et dans la très grande majorité des pays, ont été construites sur la base de sociétés patriarcales, dont les pouvoirs reconnus sont détenus par les hommes. Le patriarcat est d'ailleurs défini comme « un système organisé de domination masculine qui soutient le type de rapport d'autorité exercé par le chef de famille sur sa femme et ses enfants et le reproduit à l'échelle de la vie économique et des institutions publiques ». (Boudreau et Perron, 2006, p. 142) Il remonterait à l'époque de la création du modèle conjugal de la monogamie et prévaudrait encore de nos jours. Dans son livre intitulé *Vers un nouveau pouvoir : les femmes en politique au Canada*, Maillé (1990) précise que

les institutions politiques existantes devraient être remises en question, puisqu'elles sont basées sur des valeurs patriarcales. Elle précise que ce processus de remise en question devra, compte tenu de l'intérêt des hommes à maintenir le statu quo³¹, être fait de l'intérieur³². La même idée est reprise par Sjolander (2001) et par Briskin et Eliasson (1999). Un peu plus tôt, Tremblay et Pelletier avaient déjà souligné :

... il s'agit là d'un cercle vicieux pour les femmes : les personnes en position de pouvoir - dans ce cas-ci les hommes - se montrent généralement favorables aux intérêts dominants de la société et ressentent comme une menace les avancées de groupes socialement défavorisés - entendons ici les femmes; celles-ci ont justement besoin d'accéder au pouvoir afin d'améliorer leurs conditions de vie, mais leur statut minoritaire les limite dans leurs capacités d'action. [...] De cette façon les inégalités sociales et politiques se renforcent mutuellement, pour constituer un système de domination/subordination au sein même des démocraties libérales. (1995, p. 38-39)

C'est à partir de ce constat qu'elles expliquent que les femmes doivent être plus présentes et impliquées dans les structures établies. Ce serait un des moyens le plus efficace pour renverser la vapeur de façon durable et détruire le cercle vicieux qui amène la ségrégation sexuelle intrinsèque au système actuel. Ainsi, les notions d'équité et d'égalité, dans un contexte de société civile et de responsabilité gouvernementale prennent tous leur sens. Cependant, De Sève (1997) nuance que « l'accès des femmes au marché du travail et leur participation à la prise de décision dans tous les domaines ne sont pas en soi une garantie de transformation. » En effet, les femmes présentes dans la structure ont pu adopter une position de mimétisme pour leur survie soit « d'identification aux valeurs masculines afin d'en arriver à une égalité formelle ». ³³ (Legault, 1991, p. 35) Il faudrait donc tout d'abord s'assurer que les femmes soient représentées dans les postes d'autorité, mais aussi représentatives de leur sexe et des valeurs qui y sont associées.

Un bel exemple de la dominance de la culture masculine nous est donnée par Margareta Winberg, députée et vice-première ministre de la Suède, lors de son passage à l'université Humboldt de Berlin le 17 Juin 2003 :

³¹ Selon Rankin et Vickers (2001, p. 32), les femmes représentent toujours pour les hommes « une menace au statu quo ».

³² Il est, en effet, essentiel de savoir si les structures politiques et publiques actuelles permettent d'intégrer de nouvelles valeurs. Tremblay (1999, p. 21) s'est posée cette pertinente question : « Quel intérêt auraient-elles [les élites politiques masculines] à remettre en question un système qui contribue à les faire accéder au pouvoir? »

³³ Code reprend cette pensée indiquant que la mesure étalon peut être biaisée: « Dire que les femmes veulent être les égales des hommes, c'est implicitement approuver et même applaudir la façon d'être des hommes » (cité dans Lamoureux, 1997).

Sweden has a feminist government today – the first in the world. I suppose the government is feminist because we consider there is a power structure based on gender and that it cuts through class. The power structure applies to all social classes and we encounter it on a daily basis – the superiority of men and inferiority of women. Men have more options – men have more power over their lives and higher wages on the labour market than women. We use feminism as a tool for understanding the power structure. When we understand and have the will we can bring about change. (Winberg, 2003)

Afin de pouvoir aisément déceler l'importance de la domination de la culture masculine dans une société particulière, nous pouvons donc nous référer au document qui constitue les règles soutenant la base même de cette société, la loi fondamentale ou constitution. Nous l'avons vu, le premier pas menant à la reconnaissance de l'équité et de l'égalité homme-femme appartient aux sphères du pouvoir. C'est par un acte de foi clair en cette notion qu'il sera possible d'observer un changement de société. Malgré le fait que la modification de la trame du tissu social est un travail de longue haleine, nous pouvons considérer que certains préalables sont requis afin d'orienter les décisions d'un pays et de son peuple. Donc, à titre d'indicateur d'absence d'obstacle, nous considérerons le respect des trois points suivants par le pays concerné :

- inscription dans la constitution nationale du principe d'égalité des hommes et des femmes,
- adoption de mesures législatives interdisant la discrimination à l'égard des femmes, des structures nécessaires à leurs applications et des sanctions possibles si nécessaire,
- et reconnaissance de l'égalité de la femme et de l'homme devant la loi.

Un indicateur de neutralité devra respecter minimalement l'intégration du principe d'interdiction de discrimination dans la constitution, mais présentera certaines difficultés, voire une impossibilité à prouver son application. Quant à l'indice de présence d'obstacle, il sera clairement signifié par l'absence du principe d'égalité dans les textes de la loi fondamentale du pays.

Si les deux obstacles précédents sont couramment indiqués comme ayant le plus d'incidence sur la possibilité pour les femmes de franchir le plafond de verre, les onze suivants se retrouvent dans les écrits sans faire l'unanimité chez les auteurs. Dans certains cas, ils ne sont que peu abordés (par exemple les considérations concernant l'instabilité sociopolitique du pays ou l'absence de conditions socio-économiques minimales), mais ils sont plus fréquemment abordés de façon regroupée. Par exemple, certains auteurs utilisent les contraintes socioculturelles, la difficulté d'accès à la scolarisation et l'inféodement de la reproduction comme les caractéristiques d'une société patriarcale. Pour eux, ceux-ci deviennent donc une extension de l'obstacle précédent. D'autres choisissent plutôt de regrouper les barrières de différentes manières, pouvant aller des obstacles personnels, aux obstacles organisationnels. Toutefois, par souci de

clarté et de précision, les notions recensées dans les écrits sont différenciées et présentées sans regroupement dans les prochaines pages afin de pouvoir les définir de façon détaillée. Ce choix favorise de plus l'élimination des flous entre les concepts en évitant les chevauchements entre les éléments regroupés sous le même libellé et permet de définir leurs indicateurs plus aisément ce qui facilitera l'analyse par la suite. Ainsi, les notions citées par les auteurs sont reprises ici et classifiées seulement en fonction de leur récurrence. Ils sont toujours présentés selon la fréquence de leurs apparitions, les plus couramment cités devant ceux qui le sont moins.

3. La difficulté d'accès à la scolarisation

La difficulté d'accès à la scolarisation présente le même degré de recension que les deux obstacles suivants. (Adler et Izraeli, 1988; Horton, 1991; Larrivée, 1993; Desrochers, 1994; Matembe, 1996; Tardy, Tremblay et Legault, 1997; Berqvist et Findlay, 1999; Guay, 2000; Direction de la réforme administrative, 2003) L'importance de la scolarité est soulignée dans une étude de cas sur les conseillères municipales au Québec faite par Bédard et Tremblay (2000, p. 9) : souvent jeune et scolarisée, la femme politique provient du milieu du travail rémunéré (par opposition au milieu familial ou communautaire). De même, Tardy, Gingras, Legault et Marcoux (1982) avaient aussi souligné dans une étude sur les maires et mairesses du Québec, plusieurs années auparavant, l'importance de la différence, notamment pour l'instruction, entre les femmes au pouvoir et la population féminine dans son ensemble³⁴. Il apparaît donc que la scolarité est un facteur facilitant l'accès aux postes d'autorité. Mais s'il est plus aisé pour les femmes des pays industrialisés d'accéder aux études générales et supérieures, il n'en est pas ainsi pour toutes, créant un obstacle d'envergure pour celles qui ne peuvent compléter leur instruction. La difficulté d'accès à la scolarisation sous-entend donc une limitation liée à l'instruction, que ce soit pour des raisons géographiques (école non-accessible), financières (coût trop élevé des études) ou systémiques (niveau d'études supérieures limité aux hommes ou restrictions sexuées sur le choix du programme d'études). Or, selon l'ONU (Nations Unies, 1997), sur un milliard d'individus illettrés dans le monde, les deux tiers sont des femmes.

La situation africaine, et particulièrement malienne, est un bon exemple de l'importance que peut avoir la difficulté d'accès à la scolarisation. Le Centre africain de formation et de recherche administrative pour le développement (CAFRAD) a étudié seize pays africains afin de mettre en lumière les obstacles vécus par la femme africaine dans son ascension des échelons des administrations africaines. En effet, Thiam (1993) précise que malgré la présence grandissante des femmes dans l'administration africaine, celles-ci occupent pour la majorité des emplois

³⁴ La science politique rejoint ici le management : le profil « favorisé » de la femme politique rappelle la femme gestionnaire décrite par Andrew, Coderre et Denis (1988) : la femme gestionnaire provient aussi d'un milieu relativement avantageux, remarquable par son niveau d'instruction et les emplois occupés par ses parents.

subalternes. Or, dans son rapport de synthèse, Larrivée (1993) explique que pour la femme africaine, lorsque ce n'est pas le manque d'infrastructure scolaire qui limite l'accès à la scolarisation, ce sont les frais de scolarité trop élevés pour les familles qui limitent l'apprentissage. Elle précise d'ailleurs que pour l'ensemble des pays étudiés, les femmes sont plus fortement touchées par l'analphabétisation. Au Mali, pays présentant l'un des plus hauts taux d'analphabétisation au monde, très peu de femmes occupent des postes au niveau des échelons supérieurs dans la hiérarchie administrative. Or, Traoré (1993, p. 155) précise que la cause principale de la rareté des femmes dans les postes de responsabilité maliens, et même dans l'administration publique malienne tous postes confondus, serait la sous-scolarisation féminine, décrite comme « une des plaies les plus graves du système éducatif malien et [...] un sérieux handicap pour faire jouer aux femmes un rôle déterminant dans la société. » Parmi les recommandations pour renforcer le rôle et la place des femmes dans l'administration malienne, on retrouve « l'intensification des efforts en vue d'accroître la scolarisation des filles et l'alphabétisation des jeunes femmes pour leur permettre d'accéder à une formation professionnelle. »

Afin d'évaluer cet élément, nous retiendrons donc un point essentiel : l'accessibilité aux études des niveaux primaire, secondaire et universitaire. Cette accessibilité sera déterminée en fonction de la disponibilité géographique des établissements, des frais de scolarité associés (soit par la gratuité, par des coûts minimes ou par la création de programmes de bourses privées ou gouvernementales) et du droit d'accès à tous les programmes d'études (notamment pour le niveau universitaire). L'indicateur d'absence d'obstacle sera sélectionné lorsque ces trois éléments seront atteints pour les trois niveaux d'études; celui de neutralité pour les deux premiers niveaux de scolarité et celui de présence d'obstacle dès qu'une de ces indications n'est pas respectée pour le niveau primaire et secondaire.

4. Les contraintes socioculturelles

Selon les études portant sur ces questions, les contraintes socioculturelles constituent l'obstacle suivant. (Adler et Izraeli, 1988; Kisch et Ryan, 1991; Larrivée, 1993; Desrochers, 1994; Matembe, 1996; Tardy, Tremblay et Legault, 1997; Berqvist et Findlay, 1999; Guay, 2000; Direction de la réforme administrative, 2003) Elles regroupent plusieurs particularités qui varient grandement d'un pays à l'autre, mais on y retrouve notamment les questions liées à la religion, à la tradition et à la culture. Ces trois notions sont régulièrement entremêlées, l'une tenant souvent de l'autre et lui servant de support à son développement : par exemple, les fêtes religieuses qui deviennent traditionnelles et qui marquent le pas de notre vie de société malgré la perte de leur caractère ecclésiastique. Ainsi, pour bien des familles québécoises, la fête de Noël ne représente plus seulement le jour anniversaire de la naissance du sauveur chrétien, mais plutôt un moment de

réjouissances partagées en famille, incrusté dans la tradition. Malgré tout, il est possible de marquer certaines différences entre les impacts de ces concepts, du moins suffisamment pour le bénéfice de notre réflexion.

Le degré d'enracinement de la religion au sein de la société est un premier indice révélateur. Si, au cours de la dernière décennie, plusieurs pays ont séparé les pouvoirs religieux des pouvoirs juridiques, les excluant de fait des textes de la loi fondamentale, il existe quelques situations d'exception. Pourtant, la dissociation de ces pouvoirs est un premier pas vers la déconfectionnalisation des organisations étatiques et communautaires, notamment dans les questions qui touchent le domaine privé. Par exemple, le discours intégriste islamique du Moyen-Orient et la religion Purdah du Nigéria préconisent le retour des femmes à leur foyer dans un rôle de subordonnées. (Larrivée, 1993) Dans certains pays, l'emprise de la religion est telle que la femme ne peut pas même déambuler seule dans les rues : elle doit être accompagnée d'un homme en tout temps. Les déplacements pour se rendre au travail deviennent donc impossibles sans l'accord et la participation du mari ou du père (Larrivée, 1993). Dans de telles situations, si l'État n'a pas explicitement fait la distinction entre les règles sociales admises par sa constitution et les principes religieux qui gouvernent la majorité, il sera difficile pour une partie de la population de refuser de s'y conformer.

Souvent liée à la religion, la tradition peut aussi devenir un frein important. Ainsi, lorsque la femme est maintenue dans un rôle de mère ou d'épouse et n'a pas l'opportunité de se développer en acceptant d'autres responsabilités, notamment celles qui contribuent au développement économique de sa communauté, la tradition devient un facteur déterminant dans l'émancipation des femmes. Dans certaines circonstances, le travail des femmes est plus souvent non-rémunéré (surtout lorsqu'il est lié au travail de la terre, donc à la subsistance familiale) et l'accès à un travail rémunéré peut être restreint. Par exemple, selon Larrivée, sur le continent africain, une majorité de la population provient de milieux traditionnels dans lesquels la femme est « assignée au rôle domestique de gardienne du foyer, éducatrice des enfants, au service des mâles de la famille qui l'entretiennent » (1993, p. 6). Le travail rémunéré est ainsi réservé aux hommes qui sont considérés comme les pourvoyeurs et qui porteront la responsabilité de subvenir aux besoins financiers de leur famille, limitant ou excluant par le fait même la participation des femmes à un emploi rémunéré puisque le travail au féminin est toujours mal perçu. Cette idée est aussi partagée par Berqvist et Findlay (1999).

Pour terminer, il existe aussi les règles sociales non-dites, soit les limites socioculturelles qui réfèrent initialement à l'éducation sociale reçue par la petite fille : les valeurs inculquées, les attitudes permises ou acceptées, les stéréotypes sexués. Elle est grandement sujette à

l'influence culturelle, mais demeure étonnamment semblable au-delà des frontières nationales. Tremblay et Garneau résumant bien la situation de la femme québécoise: « ... des valeurs comme le sens moral et l'humanisme, la modestie et l'effacement, la minutie, la douceur, etc. » (1997, p. 71) Burke ajoute, à propos des femmes en général : « ... on attribue plutôt aux valeurs dites féminines la patience, l'endurance, la tolérance, mais aussi une certaine passivité, une résignation et une soumission face au temps, face à la durée. » (1998, p. 26) Ces règles se perpétuent souvent inconsciemment, à travers une image très sexuée des rôles qui sont généralement attribués aux femmes ou aux hommes, véhiculés par les médias écrits ou visuels. Vladimir Spidla, membre de la commission européenne chargée de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, résume en quelques lignes cette problématique :

... la sous représentation des femmes dans les médias soulève une deuxième question, plus essentielle mais aussi plus sensible : celle de l'image que les médias donnent de la société, et de leur rôle dans la formation des stéréotypes de genre, des préjugés, et, en définitive, de l'inégalité entre les sexes. Pourquoi les publicités de lessive ne mettent si rarement en scène des pères? A-t-on besoin de photographies de femmes presque nues dans un quotidien qui se veut d'information? Les exemples abondent d'une image « médiatique » des femmes qui vient à l'encontre de notre politique d'égalité – une participation active et équilibrée des hommes et des femmes à la vie économique et sociale. » « Ils [les États membres de la communauté européennes] devraient combattre cette discrimination et promouvoir une image diversifiée et réaliste des possibilités et aptitudes des femmes et des hommes dans la société. (Discours de Vladimir Spidla, à l'occasion de la Journée internationale de la Femme à Bruxelles, le 7 mars 2005.)

Donc, afin de déterminer le degré atteint par le pays sur l'échelle d'évaluation des obstacles concernant les contraintes socioculturelles, les éléments suivants seront notés :

- la séparation des pouvoirs religieux et juridiques en loi et en fait,
- le droit légal au travail et à la rémunération pour les femmes,
- la présence d'une structure de contrôle des images stéréotypées dans les médias,
- la révision actuelle ou complétée des manuels scolaires en vue d'en retirer les images stéréotypées.

Une réponse positive à tous ces éléments signalera une absence d'obstacle; une réponse positive à la séparation des pouvoirs religieux et juridiques, mais associée à une réponse négative d'un des trois autres points, sera considérée comme un indice de neutralité; et le respect du droit coutumier ou religieux par les tribunaux du pays, sera interprété comme une présence d'obstacle.

5. Les limites organisationnelles

Les limites organisationnelles touchent principalement les difficultés vécues de l'intérieur par les femmes occupant déjà un emploi. (Adler et Izraeli, 1988; Horton, 1991; Fahmy, 1992; Larrivée, 1993; Poitras, 1995; Powell, 1999; Wirth, 2001) Elles comprennent tout ce qui a trait au plafond de verre que les femmes ressentent et qui limitent leur mouvance verticale dans l'organisation. Selon les écrits recensés, les promotions souvent informelles et l'absence de règle dans l'attribution des postes des niveaux supérieurs de décision deviennent un obstacle majeur à l'avancement: à compétence égale, les hommes sont généralement choisis, limitant ainsi les possibilités pour les femmes. Quant à la reconnaissance de l'expérience comme levier à la promotion, il est généralement admis que les femmes occupent en grande partie des emplois très spécialisés dans lesquels la possibilité de mouvance verticale est limitée. Par exemple, les infirmières sont très nombreuses dans un hôpital, mais les postes supérieurs de gestion exigent une formation différente et supplémentaire à celle des travailleuses, formation qui ne peut être remplacée par l'expérience. Ainsi, la présence de politiques organisationnelles favorisant l'embauche et la promotion des femmes devient un élément essentiel pour les organisations les plus hermétiques. Par exemple, l'ONU et ses institutions affiliées précisent régulièrement dans l'affichage des postes d'autorité disponibles qu'elles favoriseront l'embauche de femmes. De même, un intérêt pour la gestion de carrière des femmes par les organisations est important : il est essentiel de créer des possibilités d'avancement pour les femmes et de faire les efforts requis pour repousser le plafond de verre. Une organisation pourrait très bien exiger un nombre ciblé de femmes dans les postes d'autorité, ou de mousser l'embauche de candidates.

A titre d'exemple, regardons de plus près la communauté européenne, notamment le Parlement européen. Celui-ci a fait de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes un fer de lance en favorisant l'adoption par ses pays membres de mesures favorisant l'embauche et la promotion des femmes au sein de sa fonction publique. Malgré le fait que ces mesures soient plutôt récentes et qu'elles n'aient pas encore démontré le caractère favorable ou non de leur impact dans l'autonomisation des femmes, les États membres doivent prendre des mesures afin de garantir minimalement l'égalité dans l'accès des postes de leurs organisations étatiques. Ces règles doivent donc encourager un meilleur équilibre dans la représentation sexuée des employés d'État, mais aussi stimuler les candidatures féminines tant pour le recrutement que pour la promotion, particulièrement dans les postes et les niveaux qui présentent un plus grand écart. Ainsi, tous les États membres se sont doté soit d'un ministère, un département ou un service chargé de l'égalité des chances au sein du gouvernement. D'autres mesures, telles le lancement de programmes spéciaux, l'établissement de quotas de représentation ou même la

légalisation de diverses actions positives allant du « devoir de promotion des femmes » (Gonzales Garcia, 2000, p. 26) à l'incitation ciblée pour les femmes à postuler sur des emplois.

À la lumière de ces informations, retenons deux questions afin de déterminer si les contraintes organisationnelles sont absentes, neutres ou présentes. Tout d'abord, il sera important de définir s'il existe un programme, service ou ministère visant à stimuler l'embauche et la promotion des femmes. Par la suite, il sera nécessaire de documenter si le pays s'est fixé des objectifs de représentativité féminine, s'il s'est doté d'un plan spécifique à cet égard et s'il s'est donné les moyens de suivre ce plan. Une réponse favorable à ces deux interrogations nous indiquera l'absence d'obstacle. La neutralité sera choisie lorsque le pays se sera doté d'un organisme de promotion, mais sans plan d'action. Et pour terminer, s'il n'existe aucune instance spécifique concernant l'embauche et surtout la promotion des femmes dans la fonction publique, un indicateur de présence d'obstacle sera noté.

6. L'absence de modèle féminin

Suivant les contraintes organisationnelles, l'absence de modèle féminin au sein des lieux de pouvoir décisionnel est aussi un élément important à souligner. (Horton, 1991; Kisch et Ryan, 1991; Larrivée, 1993; Cohen, Broschak et Haveman, 1998; Powell, 1999; Guay, 2000) Il semble que la présence de femmes dans les postes d'autorité favorise l'intégration et la promotion d'autres femmes dans les cercles décisionnels pour de nombreuses raisons. Tout d'abord, la présence d'un modèle féminin dans un poste d'autorité devient la preuve évidente qu'il est possible d'accéder à de hautes responsabilités au sein de l'organisation. Ensuite, les actions posées par une directrice permettent aux cadres subalternes de même sexe de s'identifier plus aisément à un rôle de décideuse, que ce soit en favorisant la mise en valeur de façons différentes de gérer ou en normalisant l'utilisation par une femme d'une approche managériale considérée comme plus masculine. Enfin, la présence de femmes au sein d'une équipe de direction permet de légitimer l'autorité au féminin dans un monde traditionnellement réservé aux hommes. Les femmes dans un poste d'autorité deviennent donc un stimulant pour d'autres femmes qui désireraient gravir les échelons hiérarchiques.

À titre d'exemple, Cornellier rapporte succinctement une situation qui représente bien l'impact de la présence d'un modèle féminin au sein d'une organisation canadienne :

...selon les données du Conseil privé, les femmes représentent moins de 20% des hauts gradés au début des années 90 pour voir leur proportion varier de 29 à 35% entre 1995 et 1999. Un sursaut coïncide avec le passage de Jocelyne Bourgon au poste suprême de greffier du Conseil privé et de secrétaire du Cabinet et de Ruth

Hubbard à la présidence de la Commission de la fonction publique. Mais depuis, on a vu un fléchissement et un retour aux seuils du début des années 90. (2002, p. 30)

Cet indicateur pourra donc être aisément évalué selon la présence ou de l'absence de femmes dans les postes clés de l'État. Une absence d'obstacle sera indiquée lorsqu'une femme occupera ou aura déjà occupé le poste de dirigeant ultime de son pays : celui de chef d'état ou de gouvernement. La neutralité sera observée par un historique de la présence de femmes ministres ou membres de la haute gouvernance, mais sans chef d'État féminin. Pour terminer, si l'histoire ne retient aucune trace d'une présence féminine au sein des hautes instances gouvernementales, la présence d'obstacle sera notée.

7. La discrimination sexuelle et le harcèlement

La discrimination sexuelle et le harcèlement forment l'obstacle suivant. (Fahmy, 1992; Larrivée, 1993; Poitras, 1995; Matembe, 1996; Direction de la réforme administrative, 2003) Les problématiques liées à la discrimination sexuelle varient largement d'une culture à l'autre. Dans les sociétés où la femme est plus intégrée aux organisations, la discrimination pourra être vécue souvent à travers l'attribution systématique de tâches stéréotypées par les hommes (comme groupe) envers les femmes (ou plutôt la femme qui est souvent seule dans le groupe). À titre d'exemple, le café à servir ou le secrétariat à une réunion sont souvent dévolus aux femmes. (Horton, 1991) De même, la tendance à réserver aux femmes des positions sans pouvoir et le fait que les femmes soient généralement vues comme une minorité au sein de l'organisation sont autant d'obstacles discriminatoires.

Dans les pays qui démontrent un net retard dans l'intégration de la femme dans les organisations, la discrimination est plutôt vécue lors de l'embauche initiale des employés : les hommes seront préférés systématiquement aux femmes (Larrivée, 1993). Ces problématiques comportementales sont justement définies par « des attitudes et des agissements négatifs qui expriment principalement la non acceptation des femmes fonctionnaires en tant que partenaire professionnelle à part entière et qui engendre dans certains cas, sur les lieux du travail, des formes de violence et de harcèlement à leur égard.» (Direction de la réforme administrative, 2003, p. 33).

Quant au harcèlement, il est aussi très variable et s'échelonne des commentaires mesquins de collègues masculins à la proposition franche de faveurs sexuelles échangées contre une promotion. Traore dit clairement à propos de la femme de la Côte d'Ivoire que l'un des problèmes

spécifique de « la femme dans son lieu de travail est le harcèlement sexuel. » (1993, p. 40) Elle précise que les femmes sont « victimes des sollicitations sexuelles que leur impose leur chef ».

Étudions à titre d'autre exemple la situation au Niger. Tomori (1993) indique que le harcèlement sexuel serait un des problèmes relationnels au travail le plus important pour la femme nigérienne. S'il existe des règles ou des lois contre ce type d'agression, les femmes qui en sont le plus victimes se taisent généralement : il serait souvent pire pour elles de dénoncer que de subir... Le harcèlement sexuel influence donc directement l'avancement des femmes par la menace qu'il sous-entend pour plusieurs et le triste passage obligé pour certaines. Les femmes africaines préfèrent donc rester aux échelons inférieurs, le coût humain étant moins cher à payer.

Toutefois, pour les fins de notre étude, nous devons d'offrir une forme plus macroscopique de cet obstacle. Ainsi la discrimination sexuelle, qui réfère à l'absence d'équité dans les droits généralement admis pour les membres d'une société quelque soit leur sexe et le harcèlement sexuel, qui traite plutôt des violences à caractère sexuel dont peuvent être victimes les femmes, seront évalués selon les éléments suivants. L'absence d'obstacle, premier niveau de l'échelle d'évaluation, se traduira par une reconnaissance et une application sans distinction sexuée des droits suivants : la reconnaissance de la majorité légale, le droit de vote, le droit à la propriété, le droit de l'acquisition et de la transmission de la nationalité et le droit de consentement au mariage (comprenant la définition d'un âge minimum, l'interdiction du sororat ou du lévirat, l'illégalité de la répudiation et celle de la dot). Pour compléter le portrait, le trafic des femmes et les violences liées au corps féminin (soit la mutilation génitale, le fœticide féminin et les crimes d'honneur) devront être interdits par la loi et passibles de sanctions. Au second niveau, l'indicateur sera identifié comme étant neutre si, dans l'énoncé de ces droits, des inégalités hommes-femmes subsistent dans l'application de ces droits (par exemple l'âge légal du mariage n'est pas le même pour une femme ou pour un homme, ou des règles différentes régissent la transmission de la nationalité selon le sexe du parent) ou encore si l'application de ces mêmes droits n'est pas respectée dans les faits. La présence d'obstacles, troisième niveau d'évaluation, sera sélectionnée dès que l'un de ces droits n'est pas reconnu ou s'il est interdit par la loi.

8. Les conditions détritmentaires du travail

Les conditions de travail forment le huitième obstacle à l'accès au poste d'autorité par les femmes. (Horton, 1991; Fahmy, 1992; Poitras, 1995; Berqvist et Findlay, 1999) Elles comprennent bien sûr les horaires (heures coupées, travail de soir), la semaine de travail (temps plein ou temps partiel) et le salaire gagné, mais aussi toutes les notions qui soutiennent les principes d'égalité de rémunération et d'égalité dans les possibilités d'emploi. En ce qui a trait aux horaires et à la semaine de travail, une caractéristique importante à souligner est que les

femmes dans le monde occupent encore la grande majorité des emplois temporaires et à temps partiel. Or, selon Borde (2003), il apparaît que diminuer ses heures de présence au travail ne facilite pas l'avancement d'une carrière, que ce soit dans un contexte formalisé (comme les arrangements de 4 jours de travail par semaine) ou non³⁵.

L'autre élément principal concerne la parité salariale, qui est aussi l'une des nombreuses préoccupations de l'OIT. Si de nombreux pays prônent le principe de « à travail égal, salaire égal », l'application systématique en est encore difficile, tant pour la femme africaine (Larrivée, 1993) que pour la femme américaine. À titre d'exemple, le Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC), la télévision nationale francophone du Canada, a déposé, le 14 juin 2004, un grief portant sur deux émissions de télévision. Le SCRC dénonce que, à ancienneté et compétence égale, toutes les journalistes féminines gagnent moins que le moins bien payé des hommes. Pourtant, depuis 1972, le Canada a signé la convention C100 de l'Organisation Internationale du Travail stipulant qu'il devait, entre autre, éliminer la discrimination salariale sexuée. Cette convention est même supportée par la loi sur l'équité salariale québécoise adoptée le 21 novembre 1997. Malgré les codes législatifs et conventionnés, des inégalités demeurent.

Ces deux éléments sont très bien représentés dans le rapport 2008 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique édité par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Bever, De Spiegeleire, Gilbert et coll., 2008). On y dresse un profil de comparaison entre les salaires gagnés par les femmes et les hommes occupant des emplois à temps partiel, puis à temps plein. En comparant la masse salariale sur une base sexuée, il apparaît que l'écart salarial en faveur des hommes est présent tant pour le travail à temps plein (13,79%), que pour le travail à temps partiel (7,61%). Il est certes moins marqué pour le travail à temps partiel, mais lorsque son évolution dans le temps est analysée, il apparaît que l'écart pour le travail à temps partiel se creuse de plus en plus, maintenant un écart positif pour les hommes. La cause serait liée aux travailleurs masculins âgés, qui consacrent moins de temps au travail, mais qui ont des salaires supérieurs.

Malheureusement, d'un point de vue macroscopique, il est difficile d'obtenir des données spécifiques précises et fiables concernant les conditions d'emploi dans un pays, notamment celles provenant de pays en voie de développement. En conséquence, des deux indicateurs identifiés, un seul sera retenu pour l'évaluation de cet obstacle soit les efforts gouvernementaux liés à la parité salariale. Pour reconnaître qu'il n'y ait pas d'obstacle, des lois concernant l'équité salariale ainsi que des possibilités de recours doivent être en vigueur dans le pays étudiés. La

³⁵ Opinion par ailleurs partagée par Bever, De Spiegeleire, Gibert et Van Hove (2008, p. 30) qui ajoute à la liste des difficultés associées au travail à temps partiel « un accès limité à certains métiers ou à certaines fonctions, une protection sociale plus faible ».

neutralité sera révélée si, malgré l'adoption de lois, des inégalités persistent notamment en raison de l'absence de recours ou la non application de ces lois et réglementations dans plusieurs secteurs le l'emploi. Une présence d'obstacles sera notée lorsqu'aucune loi n'aura été adoptée afin de favoriser le principe de travail égal, salaire égal.

9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels

Le neuvième obstacle est lié aux caractéristiques personnelles des candidates. (Horton, 1991; Fahmy, 1992; Matembe, 1996; Tardy, Tremblay et Legault, 1997; Powell, 1999; Guay, 2000) Selon la pyramide des besoins de Maslow, le besoin de réalisation se trouve tout au sommet. Afin d'atteindre un niveau de réalisation personnelle, qui peut être ici représenté par l'atteinte d'un poste d'autorité, la femme doit répondre aux autres niveaux de la pyramide, en commençant par la base : les besoins physiologiques et de sécurité. Ils consistent essentiellement à manger et à boire, à se loger, à survivre et à guérir. Une femme qui ne peut bénéficier des conditions minimales requises pour son bien-être ne considérera pas la nécessité de se réaliser au sein d'une carrière passionnante. Or, il est bien connu que même aujourd'hui la femme demeure la parente pauvre de notre société. Elle est plus souvent monoparentale et un plus grand nombre de ses consœurs vivent sous le seuil de la pauvreté. Ce portrait ne correspond effectivement pas à celui de la femme politique, qui pourrait ici représenter des femmes ayant atteint le sommet de la pyramide de Maslow. Tardy, Gingras, Legault et Marcoux en viennent à une conclusion toute simple : « ...il n'existe pas de différence entre le profil socio-économique des mairesses et celui des maires; par contre, il en existe entre les mairesses et la population adulte féminine dans son ensemble. » (1982, p. 15) Il est donc possible de dire, à la lumière de ces informations que la femme occupant une haute fonction a bénéficié d'un milieu socialement favorisé en regard de la moyenne de ses concitoyennes, ce qui lui a permis d'envisager une telle évolution de carrière.

Le programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) illustre bien cette problématique de l'impact de la pauvreté des femmes, à travers les actions entreprises par une fondation dans « le projet de réduction de la pauvreté et d'autonomisation des femmes appuyé par le Programme des Nations Unies pour le développement, conçu pour accroître la productivité et les revenus des agricultrices, grâce à une mécanisation à moindre coût. » Le site internet explique que certaines femmes africaines du milieu rural peuvent passer jusqu'à six heures quotidiennement uniquement pour compléter les tâches essentielles à la vie de tous les jours : la cueillette du bois de feu, la recherche et le transport de l'eau, la transformation minimale des céréales. Cet investissement en temps est si exigeant qu'il limite les possibilités d'occuper un emploi rémunéré à l'extérieur du domicile. Et sans emploi, difficile de gravir les échelons. (Programme des Nations Unies pour le développement, 2008)

Concernant ces obstacles, les indicateurs seront liés à l'aune de l'évaluation des éléments suivants : l'indice du taux de population ayant un revenu inférieur à 1\$ par jour, celui du pourcentage de la population ne pouvant consommer l'apport calorique minimal quotidien, la proportion de citoyens vivant dans un taudis et, pour finir, la proportion de la population ayant accès à une médication de base à un coût abordable. Si aucun de ces éléments n'est plus élevé que 5% et présente un niveau bon en ce qui a trait à la médication, alors un indicateur d'absence d'obstacle sera choisi. La neutralité sera déterminée par un score entre 5% et 20% (ou un indicateur moyen) pour au moins l'un d'entre eux. Et dès qu'un de ces éléments présente un indice plus élevé que 20% (ou insuffisant), l'indicateur de présence d'obstacle sera sélectionné.

10. L'inféodement de la reproduction

La fonction reproductrice de la femme et ses responsabilités affiliées constituent le dixième obstacle. (Larrivée, 1993; Desrochers, 1994; Tardy, Tremblay et Legault, 1997) Cet élément reprend toutes les problématiques liées à la maternité et les regroupe en deux points majeurs. Le premier consiste en l'absence de reconnaissance organisationnelle du rôle de procréation de la femme, soit la reconnaissance de la maternité et de l'absentéisme obligatoire qui en découle. L'acte de procréer, soit de porter un enfant, d'accoucher et de répondre aux besoins minimaux requis par le poupon, demande une période de retraite du travail. Certains pays reconnaissent d'emblée la maternité et offrent, dans le cadre même des lois régissant l'accès au travail, des garanties minimales de reconnaissance pour un congé de maternité ou de paternité; d'autres n'offrent aucune protection lors de la maternité, laissant aux employeurs tout le loisir de mettre à pied une femme incapable de se présenter au travail, quelle que soit la raison. De plus, il convient de souligner que le temps accordé par la femme à sa progéniture est amputé sur le temps passé à mousser sa carrière chez son employeur. En effet, accéder à un poste d'autorité implique généralement de gravir les échelons hiérarchiques, à force de temps et de travail. Cependant, lorsque la femme est absente pour cause de maternité, ses collègues masculins poursuivent leur cheminement professionnel ce qui désavantage cette dernière lors de son retour au travail. Le rôle de procréatrice et de nourricière est donc un obstacle direct à l'accès des femmes dans les postes d'autorité.

Le cas québécois est un bel exemple de la relation difficile entre le rôle de mère et celui de cadre supérieure. C'est par une brève constatation que Lisée souligne que « la triste réalité est que 60 % des femmes qui se sont hissées à des postes de haute direction n'ont pas d'enfants, alors que 95 % de leurs collègues masculins sont pères. » (Lisée, 1990, p. 215) Plus récemment encore, Duxbury et Higgins précisait, à propos des femmes cadres dans le secteur public, qu'« elles ont des exigences professionnelles plus fortes que les autres femmes et des exigences familiales plus importantes que les hommes. » « Les données indiquent que les postes de gestion et

professionnels et la maternité ne sont pas compatibles, car il sont, dans les deux cas, très exigeants. » (Duxbury et Higgins, 2007, p. 125-126)

Le second groupe de problématiques se situe légèrement en amont du premier et est principalement vécu par les femmes des régions sous-développées ou des territoires d'intégrisme religieux. Si la fonction de procréation est en elle-même un obstacle, l'absence de choix quant au contrôle des naissances, par la contraception ou l'avortement, en est autre. Il existe encore des endroits où le mari est le seul individu dans le couple à avoir le droit de gérer les différentes méthodes de contraception et où l'avortement est illégal.

Certains pays du continent africain présentent bien cette embûche notamment ceux pour qui l'homme décide seul, en tout droit, du nombre des enfants que devra avoir sa femme. (Larrivée, 1993) En effet, la fécondité féminine est encore et toujours valorisée d'un point de vue social entre autre puisqu'elle met en valeur la virilité de l'époux en plus des facilités économiques qu'elle apporte par le biais des pensions. (Ryckmans et Maquestiau, 2008) Dans ces circonstances, lorsque l'État ne facilite pas le contrôle des naissances via l'éducation et la légalisation de la contraception et qu'il ne préconise pas la participation du couple, donc de la femme, dans cette décision, le contrôle des naissances n'appartient qu'à l'homme. De cette façon, le jeu des naissances, lorsqu'il est poussé à l'extrême, en plus de restreindre l'activité de travail de la femme, peut aller jusqu'à empêcher tout travail rémunéré, sans compter les impacts sur la santé liées aux grossesses à répétition qui ajoutent aux embûches à une intégration pleine et entière au marché du travail.

Donc nous avons deux grandes lignes qui permettront de déterminer le niveau atteint sur l'échelle de l'évaluation pour l'inféodement de la reproduction. La première traite de la protection des droits liés à la reproduction donc la protection de la femme enceinte au travail, le droit à un congé maternité rémunéré et la conservation du lien d'emploi durant cette période. La seconde touche plutôt le contrôle des naissances, soit la légalité de l'utilisation et l'accès à la contraception par et pour les femmes ainsi que la légalité de l'avortement pour fin de contrôle des naissances (donc autre que thérapeutique). Pour atteindre un niveau signifiant l'absence d'obstacle, une réponse positive sera nécessaire pour ces cinq éléments en plus de comprendre des éléments gouvernementaux visant à actualiser ces décisions. Si, malgré la présence de tous ces éléments, il existe des écarts dans leur application par la population en raison, par exemple, d'un accès restreint, nous opterons pour un niveau de neutralité. Quant à la présence d'obstacle, il sera choisi dès que l'un de ces points se démarque par une réponse négative.

11. L'absence de politiques sociales

Deux auteurs soulignent spécifiquement que la présence de politiques sociales améliorant le support aux familles est un élément favorisant leur présence dans les postes d'autorité. (Adler et Izraeli, 1988; Larrivée, 1993) En effet, la présence de structures supportées ou encouragées par le gouvernement peut diminuer les problèmes d'organisation familiale et favoriser l'implication des femmes dans la sphère sociale de productivité. Un retour plus rapide au travail permet donc de reprendre rapidement le collier et de ne pas être dépassée par les collègues masculins dans la lutte à l'accès au pouvoir. Ainsi, les femmes qui bénéficient de garderies peuvent retourner plus rapidement au travail. De même, les crédits d'impôt reconnus à la mère peuvent lui permettre d'embaucher une aide partielle et partager ainsi les responsabilités familiales.

À cet égard, un bel exemple de l'importance des systèmes de garde d'enfant est donné par le Conseil de l'Organisation des Nations Unies à Genève, qui a mandaté un « Groupe de travail sur la crèche » afin de voir au développement d'un centre de garde d'enfants pour les femmes de son organisation. Selon l'article publié dans le journal interne de l'ONUG, *UN Special*, afin de faire face à la demande, il manquerait plus de 2000 places dans les crèches de la ville et celles des villes environnantes. À tel point que pour obtenir un espace pour l'enfant dans une crèche, la demande d'une place devrait coïncider avec la décision de procréer. C'est cette problématique, associée au programme de « promotion de carrière des femmes prônée par le Secrétaire général » qui a mené à la création de ce groupe de travail, puisque, toujours selon l'article, le développement d'une crèche devrait « permettre aux mamans fonctionnaires de concilier sereinement développement de carrière et maternité ». (Martin, 2005)

Donc cet indicateur sera lié à deux éléments décisifs : le premier concernant la mise en disponibilité de services sociaux pouvant favoriser la participation des mères à la vie économique et publique, plus spécifiquement des services de garderies. Le second traitant du droit de la mère aux prestations familiales en opposition avec les prestations versées au père. Si les deux éléments sont reconnus et appliqués dans le pays, malgré certaines difficultés, l'absence d'obstacle sera notée. Un seul élément positif mènera à un indicateur de neutralité et aucun des deux à un indicateur de présence d'obstacle.

12. L'instabilité du pays

Pour terminer, un seul auteur (Larrivée, 1993) parle de l'importance de la stabilité gouvernementale et sociale du pays, mais il nous apparaît important de considérer ce facteur dans le contexte d'une comparaison internationale. En effet, quelques pays sont encore aux prises avec de graves problèmes de stabilité sociale : Haïti, l'Afghanistan, le Nigeria, le Sri Lanka, le Timor-Leste, le Soudan, pour ne nommer que ceux-là. Lorsqu'un pays est aux prises avec la

guerre civile et la désorganisation politique, les femmes et les filles sont les premières à souffrir en raison de leur statut dans la société. (Nations Unies, 1996a) « Des 30 millions de personnes déplacées par les conflits, 80% sont des femmes et des enfants... » (Guénette, 2000b, p. 26) L'importance de leur *empowerment* devient, à ce moment, triviale, voire impossible. Les structures sociales s'effondrent rapidement, désorganisant les lieux de commerce et, par conséquent, de travail. Et les zones de conflits doivent régulièrement être évacuées sous peine que les femmes et les fillettes subissent de nombreuses exactions liées à la guerre : violences sexuelles, blessures physiques, détention, mort... Comme dans certains cas l'instabilité sociale du pays dure depuis de nombreuses années, et touche par conséquence plus d'une génération de femmes, on comprend rapidement l'impact que cela peut avoir.

La crise du Darfour, région du Soudan, est un triste exemple des difficultés vécues par les femmes et les enfants dans des situations de guerre civile. Le 10 octobre 2006, l'ONU condamnait l'augmentation alarmante des cas de violences sexuelles commises envers les femmes. Le Fond de l'ONU pour la population (UNFPA) précise que ces violences sont perpétrées tant par les miliciens que par les rebelles, puisque le seul objectif est d'atteindre le camp adverse, quelle que soit la méthode utilisée. « Depuis qu'il a éclaté en 2003, ce conflit civil est marqué par une violence extrême. Mais ces derniers mois, le nombre d'attaques contre les femmes et les filles augmente en flèche, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des camps de personnes déplacées. » « Les milices ont continué de s'en prendre aux femmes déplacées qui sortent du périmètre des camps pour couper du foin, cueillir des fruits ou ramasser du bois de chauffage afin d'en tirer un revenu ». (Nations Unies, 2006a) Et malgré ces faits, toujours selon le même rapport, les autorités publiques minimisent cette vague de violence en les assimilant à des actes de guerre habituels. Or, les femmes, dans ce cas comme dans d'autres, sont généralement des civiles et devraient, au sens des lois internationales, être épargnées par les impacts directs du conflit.

Un seul point servira donc à la détermination du niveau de notre indicateur sur l'échelle d'évaluation : la stabilité politique du pays et de sa société civile depuis 1975. L'année 1975 est choisie tout d'abord puisqu'elle est aussi l'Année internationale de la femme et pose donc la ligne qui fixe le début du questionnement international sur la condition des femmes. Elle assure aussi un délai suffisant pour construire une nouvelle génération qui n'aurait pas connu le conflit armé et donc serait moins influencé par les éventuels impacts de celui-ci. Donc l'absence d'obstacle sera présentée face à un pays qui connaît la stabilité depuis cette année. Si le pays a connu un épisode maintenant terminé de conflits armés (guerre civile ou internationale), d'instabilité politique notable (dictature, prise de pouvoir par les militaires, terrorisme entre groupes nationaux) ou de désorganisation économique, politique ou sociale massive (par exemple lors de

catastrophes écologiques graves sur de nombreuses années), la neutralité sera signifiée. Quant à l'indicateur de présence d'obstacle, il sera pointé si l'un de ces problèmes perdure.

L'absence de réseautage et de mentorat

Le dernier obstacle, que nous avons retiré de la liste des barrières retenues pour l'analyse est l'absence de réseautage et de mentorat. En plus d'influencer son environnement féminin à titre de modèle, la présence d'une femme dans un poste d'autorité peut avoir un impact favorable directement lié à l'embauche d'autres femmes, que ce soit dans son entreprise ou dans son réseau de contact. C'est ce rôle particulier qui vient rejoindre l'idée de réseautage et de mentorat. Cet obstacle regroupe la difficulté pour les femmes d'avoir accès à un réseau qui leur est plus spécifique et celui de pouvoir se lier avec un mentor professionnel afin de favoriser son développement de carrière. (Horton, 1991; Kisch et Ryan, 1991; Poitras, 1995; Powell, 1999; Guay, 2000; Wirth, 2001; Direction de la réforme administrative, 2003) En effet, si le mentor est une personne-ressource dans l'apprentissage organisationnel, il permet aussi d'avoir accès aux informations provenant des niveaux supérieurs de l'organisation, donc de favoriser la progression vers le haut. Il en va de même pour le réseautage qui facilite la communication informelle, mais à plus grande échelle. À cet effet, on voit d'ailleurs de plus en plus de réseaux supra-organisationnels féminins se créer. Un bon exemple est sans doute le Réseau de Femmes Ambassadeurs, regroupant des femmes ambassadeurs liées aux États membres de l'ONU, réseau fondé par le Conseil Économique et Social de l'ONU.

Deux exemples intéressants sont soulignés par l'Organisation Internationale du Travail (OIT, 2004). Le premier cite une étude de l'École de gestion de Cranfield au Royaume-Uni qui a permis de constater qu'en Europe, lorsque des femmes étaient présentes dans les comités de sélection des membres des conseils d'administration, d'autres femmes avaient plus de chance d'être recrutées. Plus près de nous, aux États-Unis, plus précisément à Wall Street, le secteur bancaire a vu augmenter ses affaires lorsque 2 banques ont investi les réseaux féminins en favorisant l'embauche, la formation et la promotion de femmes à des postes de direction. La création et la coordination de réseaux féminins par des femmes a permis de susciter une dynamique stimulant l'investissement financier par des cheffes d'entreprise tout en mettant en lumière les avantages de l'embauche au féminin.

Bilan

Donc, ces treize points recourent l'ensemble des obstacles identifiés par les auteurs qui se sont intéressés à la question. Toutefois, s'ils sont tous importants dans un processus d'accès aux postes d'autorité, nous avons déjà convenu que l'un d'entre eux n'était pas applicable à la présente recherche compte tenu de l'impossibilité de l'aborder d'un point de vue macroscopique,

ou sociétal. Ainsi, l'absence de réseautage et de mentorat est retirée, amenant une liste finale de douze obstacles à analyser dans les pays d'origine ciblés.

Durant l'exercice de présentation précédent, ces douze obstacles ont été traduits en autant de variables, chacune d'entre elles étant mesurée par le choix d'un des trois indicateurs proposés (absence, neutralité et présence), ces derniers correspondant aux critères décrits dans les paragraphes précédents. Bien sûr, dans un contexte d'étude de différentes cultures (imposé par l'optique internationale de la recherche), chacun des indicateurs se doit d'offrir une latitude conceptuelle suffisamment grande pour y saisir l'ensemble des notions pertinentes qui pourraient être décelées lors de l'analyse des textes. L'indicateur se doit donc d'être représentatif du sujet, sans être limité à une définition trop étroite, car il doit être représentatif et pertinent malgré les différences culturelles des pays qui seront sélectionnés dans cette recherche. En effet, il existe, pour chacun de ces douze obstacles, une réalité observable à travers un ou plusieurs éléments déterminés, quel que soit le pays de référence. C'est cette réalité, qui, au-delà des mots, devra être décelée et analysée. Le tableau 3 présente le résumé des douze variables retenues, ventilées selon les indicateurs proposés par l'échelle de présence, de neutralité ou d'absence.

L'analyse conceptuelle sera donc basée sur ce tableau, comportant les indicateurs de tous les niveaux, liés aux douze variables, correspondant aux obstacles décrits précédemment. Par la nécessité d'être flexible et par le caractère exploratoire de cette recherche, l'approche qualitative est choisie de préférence à l'approche quantitative qui aurait nécessité une structure plus rigide et moins apte à se plier à l'analyse conceptuelle. Malgré tout, par-delà l'échelle de mesure, les conditions décrites pour les indicateurs seront analysées pour chacun des pays.

TABLEAU 2 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille.	Participation des hommes égale ou supérieure en heures aux tâches domestiques et familiales et/ou une incitation gouvernementale à la participation égale.	Participation partielle des hommes aux tâches domestiques et familiales, mais nettement inférieure en heures.	Absence de participation des hommes dans les tâches domestiques et familiales ou dénigrement d'une possible implication masculine dans ces tâches.
2. Dominance de la culture masculine	<ul style="list-style-type: none"> Inscription du principe d'égalité des hommes et des femmes dans la Constitution nationale, Adoption de mesures législatives interdisant la discrimination à l'égard des femmes, création des structures nécessaires à leur application et établissement de mesures de recours; Reconnaissance de l'égalité de l'homme et de la femme devant la loi. 	Inscription du principe d'égalité des hommes et des femmes dans la Constitution nationale, mais difficultés documentées ou impossibilité de prouver son application dans les faits.	Absence du principe d'égalité des hommes et des femmes dans la loi fondamentale du pays.
3. Difficulté d'accès à la scolarisation	Accès géographique et économique pour les études de niveau primaire, secondaire et supérieur.	Accès géographique et économique pour les études primaires (6 premières années).	Accès limité aux études primaires pour différentes causes (coût trop élevé, infrastructure inexistante)
4. Contraintes socioculturelles	<ul style="list-style-type: none"> Séparation des pouvoirs religieux et juridiques en loi et en faits; Droit reconnu et appliqué pour les femmes au travail et à la rémunération; Présence d'une structure de contrôle des images stéréotypées dans les médias; Manuels scolaires exempts d'images stéréotypées. 	<ul style="list-style-type: none"> Séparation des pouvoirs religieux et juridiques en loi et en faits, mais restriction ou irrespect d'un des points suivants : Droit reconnu et appliqué pour les femmes au travail et à la rémunération; Présence d'une structure de contrôle des images stéréotypées dans les médias; Manuels scolaires exempts d'images stéréotypées. 	<ul style="list-style-type: none"> Respect du droit coutumier ou religieux associé ou non avec les éléments suivants : Restriction quant au droit au travail et à la rémunération; images stéréotypées des femmes dans les médias; images stéréotypées des femmes dans les manuels scolaires.
5. Limites organisationnelles	<ul style="list-style-type: none"> présence d'un programme, service ou ministère visant à stimuler l'embauche des femmes dans le domaine public; objectifs de représentativité des femmes fixés dans le cadre d'un plan spécifique. 	<ul style="list-style-type: none"> présence d'un programme, service ou ministère visant à stimuler l'embauche des femmes dans le domaine public; absence d'objectifs de représentativité féminine. 	Aucun programme, service ou ministère visant à stimuler l'embauche des femmes dans le domaine public.
6. Absence de modèle féminin	Historique de femme chef d'état ou de gouvernement.	Historique de femme ministre ou membre de la haute gouvernance, mais aucun historique de femme chef d'état ou de gouvernement.	Aucun historique de femme ni comme chef d'état ou de gouvernement, ni comme ministre ou membre de la haute gouvernance.
7. Discrimination sexuelle et harcèlement	Les droits suivants sont reconnus dans l'ensemble, de façon égalitaire avec l'homme : <ul style="list-style-type: none"> reconnaissance de la majorité légale, droit de vote, droit de propriété, droit d'acquisition/transmission de la nationalité, consentement au mariage (incluant âge minimum, interdiction du sororat ou lévirat, illégalité de la répudiation et de la dot), droit sur l'autogestion de son corps (donc illégalité des mutilations génitales féminines, du fœticide féminin et des crimes d'honneur) droit à la dignité par la criminalisation du trafic des femmes 	Les droits suivants sont reconnus, mais des inégalités subsistent par rapport à l'homme ou ils ne sont pas respectés dans les faits : <ul style="list-style-type: none"> reconnaissance de la majorité légale, droit de vote, droit de propriété, droit d'acquisition/transmission de la nationalité, consentement au mariage (incluant âge minimum, interdiction du sororat ou lévirat, illégalité de la répudiation et de la dot), droit sur l'autogestion de son corps (donc illégalité des mutilations génitales féminines, du fœticide féminin et des crimes d'honneur) droit à la dignité par la criminalisation du trafic des femmes 	L'un des droits suivant n'est pas reconnu légalement à la femme : <ul style="list-style-type: none"> reconnaissance de la majorité légale, droit de vote, droit de propriété, droit d'acquisition/transmission de la nationalité, consentement au mariage (incluant âge minimum, interdiction du sororat ou lévirat, illégalité de la répudiation et de la dot), droit sur l'autogestion de son corps (donc illégalité des mutilations génitales féminines, du fœticide féminin et des crimes d'honneur) droit à la dignité par la criminalisation du trafic des femmes).

Variable	Absence d'obstacles	Neutralité	Obstacles
8. Conditions détrimentaires du travail	Le principe de parité salariale est reconnu par le gouvernement et des comités de suivi ainsi que des structures de recours sont effectifs.	Le principe de parité salariale est reconnu par le gouvernement, mais aucun suivi n'est fait pour leur application et aucune structure de recours n'est existante.	Le principe de parité salariale n'est pas reconnu par le gouvernement ou il n'est applicable que dans certains groupes d'emploi seulement.
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels	Tous les indices suivant sont à moins de 5% de la population (ou de niveau bon) : <ul style="list-style-type: none"> moins de 1\$ par jour de revenu sous alimentation vivant dans un taudis accès à la médication à un coût abordable 	Un ou plusieurs de ces indices sont entre 5% et 20% de la population (ou de niveau moyen) : <ul style="list-style-type: none"> moins de 1\$ par jour de revenu sous alimentation vivant dans un taudis accès à la médication à un coût abordable 	Un ou plusieurs de ces indices sont à plus de 20% de la population (ou de niveau insuffisant) : <ul style="list-style-type: none"> moins de 1\$ par jour de revenu sous alimentation vivant dans un taudis accès à la médication à un coût abordable
10. Inféodement de la reproduction	Les points suivants sont reconnus par le gouvernement; des comités de suivis et des mesures de recours sont disponibles : <ul style="list-style-type: none"> congé maternité rémunéré, protection de la femme enceinte au travail, protection du lien d'emploi pendant le congé maternité. légalité de l'avortement (autre que thérapeutique), légalité du contrôle de la contraception par la femme. 	Les points suivants sont reconnus par le gouvernement, mais non appliqués par la population ou non accessibles : <ul style="list-style-type: none"> congé maternité rémunéré, protection de la femme enceinte au travail, protection du lien d'emploi pendant le congé maternité légalité de l'avortement (autre que thérapeutique), légalité et contrôle de la contraception par la femme. 	L'un des points suivant n'est pas reconnu par le gouvernement : <ul style="list-style-type: none"> congé maternité rémunéré, protection de la femme enceinte au travail, protection du lien d'emploi pendant le congé maternité légalité de l'avortement (autre que thérapeutique), légalité et contrôle de la contraception par la femme.
11. Absence de politiques sociales	Présence de structures sociales de support (crèches publiques ou privées conventionnées) et allègement du fardeau fiscal pour les mères au travail (pensions).	Présence de structures sociales de support (crèches publiques ou privées conventionnées) ou allègement du fardeau fiscal pour les mères au travail (pensions).	Absence de structures sociales de et aucun allègement du fardeau fiscal pour les mères au travail (pensions), ou attribué au père.
12. Instabilité du pays	Le pays est stable depuis 1975.	Le pays est stable actuellement, mais a présenté l'un des facteurs suivants depuis 1975 : <ul style="list-style-type: none"> présence de conflits armés (guerre civile ou internationale), instabilité politique (dictature, prise de pouvoir par les militaires, terrorisme entres groupes nationaux), désorganisation économique, politique ou sociale massive. 	La stabilité du pays est actuellement menacée par l'un des facteurs suivant : <ul style="list-style-type: none"> présence de conflits armés (guerre civile ou internationale), instabilité politique (dictature, prise de pouvoir par les militaires, terrorisme entres groupes nationaux), crise humanitaire.

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE ET STRATÉGIE DE VÉRIFICATION

À ce point de notre réflexion, nous avons clairement défini les termes de notre question de recherche qui nous amenait à expliquer l'absence des femmes dans les postes d'autorité à l'OMS par la présence d'obstacles à leur cheminement au niveau national. La présence des femmes dans les postes d'autorité à l'OMS constitue donc la variable dépendante. Les douze obstacles, mesurés par les indicateurs, sont les variables indépendantes. Voyons maintenant le cheminement proposé pour confirmer ou infirmer l'hypothèse de recherche, qui suppose que les pays pour lesquels la représentativité féminine/masculine à l'OMS est équilibrée ne présenteraient qu'un faible nombre d'obstacles au niveau national et, qu'en corollaire, ceux pour qui la représentativité féminine est trop faible, un plus grand nombre d'obstacles serait recensé.

ÉCHANTILLONNAGE

La présente recherche se base sur la représentativité des femmes en position d'autorité à l'OMS en date du 31 décembre 2004. Ce moment est un carrefour historique important pour la promotion des femmes à l'OMS. Tout d'abord, c'est le 25^{ième} anniversaire de la première déclaration de l'Assemblée mondiale de la santé visant à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes dans les postes professionnels. Ce délai de 25 années devrait avoir permis de combler ce que Lauffer (1997) appelle le « retard historique », soit le délai nécessaire pour qu'une masse critique de femmes ayant complété les études requises puissent cumuler l'expérience requise comme cadre pour faire l'ascension des échelons supérieurs de l'organisation. De plus, il correspond au dixième anniversaire de la conférence de Beijing, dix années qui devraient avoir permis, suivant la prise de conscience des États membres face à l'*empowerment* des femmes, de faciliter la progression de celles-ci vers les sommets hiérarchiques des organisations de nos sociétés. Cette date correspond au calcul effectué par le Département du Personnel pour le dépôt du rapport annuel à l'Assemblée mondiale de la Santé le 28 avril 2005. L'échantillonnage étant effectué par choix raisonné, voici donc la logique de sélection.

Selon les règles même de l'OMS, les salariées qui forment la base de notre corpus sont toutes ressortissantes de pays membres, puisque le *membership* est un critère essentiel dans l'attribution des postes au sein de l'organisation. Le classement présente les ressortissantes selon les régions administratives reconnues par l'OMS soit : l'Afrique, les Amériques, l'Asie du Sud-est, l'Europe, la Méditerranée orientale et le Pacifique occidental. Pour chacune des régions, les pays sont listés et le nombre d'hommes et de femmes travaillant dans les neuf catégories d'emploi de niveau professionnel et supérieur est précisé.

Considérant que ces régions sont des bassins aux références générales communes, deux pays seront ciblés pour chacune des régions : le premier représenté équitablement par des femmes et des hommes occupant un poste d'autorité et le second ne comptant aucune représentativité féminine dans les postes d'autorité. De cette façon, 12 pays seront sélectionnés, soit deux par région administrative.

FIGURE 4: CARTE DES RÉGIONS ADMINISTRATIVES DE L'OMS



Source : OMS – Bureaux régionaux, adresse URL : <http://www.who.int/about/regions/fr/index.html>

Cependant, pour chacune des régions administratives, il est à prévoir que plus d'un pays membre puisse se classer pour une analyse du ratio de représentation homme/femme. La sélection finale des pays se fera donc sur trois critères. Le premier de ces critères vise à s'assurer que les informations utilisées sont comparables entre elles. En effet, afin de permettre une comparaison valable entre les différents milieux de vie, les pays devront avoir participé à la soumission des rapports sur l'avancement de la condition des femmes proposés par le CSEDEF. La constitution du CEDEF est en effet souvent considérée comme la première convention internationale pour la défense des droits des femmes : « *Consisting of a preamble and 30 articles, it defines what constitutes discrimination against women and sets up an agenda for national action to end such discrimination.* » (Nations Unies, 2000b) Les pays ayant signé la convention doivent s'assurer de prendre les mesures requises pour permettre l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes (par le système légal), établir des tribunaux et autres ressources défendant toutes discrimination envers les femmes, combattre jusqu'à l'élimination toute forme de discrimination envers les femmes.

Dans le cadre de son mandat, le CSEDEF exige des pays signataires (soit 186 des 192 pays membres de l'ONU au 16 mai 2009) de soumettre de façon périodique un rapport sur la condition

de la femme dans leurs pays. Plusieurs pays ont souscrit librement à cette demande depuis le 17 juillet 1980, date de la cérémonie spéciale de présentation de la convention et de la signature de celle-ci par les 64 premiers États. De nos jours, certains en sont à leur cinquième ou même sixième rapport périodique comme le Canada et la Norvège, mais d'autres viennent tout juste de soumettre leur rapport initial. Le CSEDEF contrôle en partie le contenu des rapports, ayant établi des directives générales sur la présentation et le contenu des rapports initiaux et périodiques qui lui sont soumis. De cette façon, l'utilisation des rapports du CSEDEF vient répondre aux problèmes de validité interne de cette recherche qui aurait pu être biaisée par les disparités culturelles. Ce comité oblige les pays signataires à une certaine uniformité dans la transmission des renseignements, grâce à l'intervention du Comité pour l'élimination de la discrimination envers les femmes qui analyse chacun des rapports soumis, questionne les informations jugées imprécises et vérifie les données présentées, ce qui facilite l'analyse comparable. Qui plus est, le CSEDEF met systématiquement en lumière les éléments essentiels qui sont passés sous silence par les représentants des pays. Ainsi, nous pourrons considérer, tout au long de notre analyse, qu'une information absente tant dans le rapport de la CEDEF que dans les documents connexes fournis par le CSEDEF, est une information qui ne présente pas d'obstacle. Dans ces rares situations, l'indicateur sera évalué en fonction des éléments qui sont disponibles, mais le ton des échanges entre le représentant du pays et les membres du comité de suivi est aussi révélateur de la réalité telle que constatée par des personnes externes. Dans ces circonstances, les éléments clefs des échanges seront repris dans le texte. Quant à la période de temps visée, notons que pour être sélectionné aux fins de cette recherche, le pays devra avoir soumis un rapport entre les années 1995 et 2004, dix années correspondant aux deux repères historiques établis précédemment.

La seconde sélection éliminera tous les pays qui n'ont aucune représentativité dans le personnel de l'OMS, quel que soit le sexe. Quant aux pays sous ou surreprésentés, ils seront maintenus dans l'échantillon. En effet, s'ils sont présents, nonobstant le respect du ratio, les rapports entre les femmes et les hommes peuvent être étudiés; qu'ils soient au total en plus grand ou plus petit nombre n'influence pas le rapport interne de comparaison.

La troisième sélection permettra de discriminer les pays qui répondent aux sélections précédentes. Advenant que plusieurs pays d'une même région administrative remplissent les critères précédents, sera sélectionné :

- pour le pays avec une représentativité féminine, celui qui présentera un rapport de présence homme-femme le plus équitable possible, tant en nombre qu'en niveau hiérarchique. Cela devrait correspondre avec une situation sociale ayant le moins d'indicateurs d'obstacles;

- pour le pays sans représentativité féminine, celui qui présentera un plus grand nombre de représentants masculins. Cela devrait correspondre avec une situation sociale ayant le plus d'indicateurs d'obstacles.

PLAN D'ANALYSE DES DONNÉES

L'ensemble du travail de recherche est basé sur une analyse conceptuelle visant à établir l'impact des douze obstacles sur la présence des femmes dans les postes d'autorité et plus particulièrement, sur le niveau de présence des différents indicateurs ciblés.

La décade choisie répond à deux principes. Tout d'abord, elle commence dix ans après la Décennie de la femme, une période suffisante pour que les États membres de l'ONU aient analysé leur situation nationale et entrepris les actions nécessaires à l'épanouissement de la femme à l'intérieur de leurs frontières. Ensuite, elle couvre un espace-temps relativement récent. Le mouvement d'épanouissement de la femme dans les sociétés évolue rapidement; donc, les données des différents pays doivent être suffisamment rapprochées dans le temps pour être comparables entre elles. En fonction du facteur temps, les documents ainsi retenus sont les plus représentatifs des conditions de vie des femmes pour les pays membres sélectionnés de l'OMS.

À cet égard, lorsqu'un ou deux pays d'une même région administrative offriront l'opportunité de faire le choix entre plusieurs rapports dans cette période de dix ans, les rapports sélectionnés seront ceux qui ont été soumis dans un laps de temps relativement court. Par exemple, si le pays X a soumis un seul rapport, en 1997, et le pays Y les deux rapports attendus, en 1996 et 2000) dans cette période (soit un rapport aux quatre ans), sera choisi le rapport de 1996 qui est plus rapproché du rapport de X. Ce choix est fait afin de pouvoir comparer les indicateurs sans qu'ils soient significativement altérés par le facteur temps.

De plus, afin de contrer le biais imposé par la perception culturelle des indicateurs, les résumés des sessions d'études et les rapports de conclusion du CSCEDF seront aussi consultés. Les informations ainsi récoltées visent à éclaircir, voir même corriger, les données transmises par le pays. L'ajout de commentaires neutres et de questionnements dirigés du CSCEDF au rapport présenté par le pays devrait être suffisant pour contrer d'éventuels manquements à la transparence attendue.

Par la suite, chacune des grilles d'analyse sera étudiée, en elle-même puis en comparaison avec les autres, en utilisant l'approche logique du *simple pattern-matching*. Cette méthode d'appariement simple des graphes permet de mettre en évidence les différences entre les éléments sélectionnés. À cet égard, le code de couleur utilisé pour l'en-tête du tableau 3, soit le

vert pour noter l'absence d'obstacle, le jaune pour la neutralité et le rouge pour la présence de barrières, permettra de créer des représentations graphiques résumant les données. Ces renseignements visuels groupés seront comparés afin de déterminer si des patrons se distinguent nous permettant ainsi de valider notre hypothèse de recherche.

En effet, puisque nous avons déjà établi que les pays présentant une représentativité équitable des femmes devraient présenter moins d'obstacles nationaux, nous pouvons nous attendre à ce qu'ils soient plus particulièrement teintés de vert ou de jaune, en comparaison avec leurs homologues qui devraient plus tenir du rouge. Il faut toutefois noter que la méthode d'appariement simple des graphes telle qu'utilisée ici ne peut garantir une précision sans faille, mais permet aussi de pousser l'exploration des résultats par la facilité de traitement et surtout de comparaison des données recueillies.

De plus un repère supplémentaire sera ajouté, soit l'indice de développement humain (IDH). Cet indice onusien, fourni par l'UNESCO, devrait aussi permettre de souligner d'éventuelles variations, plutôt d'ordre socio-économique cette fois. Il est calculé en fonction de trois éléments : l'espérance de vie à la naissance, le niveau de vie et le degré d'éducation moyen des citoyens du pays visé. Par l'introduction de deux concepts complètement différents de ceux évalués par les variables, cet indice devrait nuancer, d'une autre façon, la perception du biais associé aux différences culturelles.

FIABILITÉ ET VALIDITÉ DE LA RECHERCHE

La fiabilité de la recherche est assurée entre autres choses par l'utilisation d'une analyse conceptuelle de contenu. Ainsi, l'utilisation du concept permet d'amoindrir l'impact des différences culturelles des pays sélectionnés, facilitant ainsi une comparaison entre eux. De la même façon, le fait de ne pas avoir défini spécifiquement les mots recherchés facilite le passage d'une culture à l'autre en laissant l'opportunité de saisir des façons culturellement différentes de concevoir les obstacles. Par exemple, l'école et l'accès à la scolarité sont des sujets traités par une grande majorité des pays. Mais pour la femme d'Amérique du Nord, l'accès à la scolarité sous-entend la fréquentation de tous les niveaux de scolarité et l'accès à la formation nécessaire pour pratiquer dans tous les domaines d'emploi. Cependant, pour certaines femmes africaines, l'accès à la scolarité et « l'instruction offerte aux filles est orientée vers les métiers traditionnels (artisanat, cuisine, secrétariat), qui les préparent à leur futur rôle d'épouses et de mères. » (Larrivée, 1993). Dans les deux cas, pourtant, on parle d'école et de scolarité... De même, pour une Américaine, la défense des « droits sexuels » comprend la lutte pour décider librement de sa sexualité et de la reproduction (incluant le lesbianisme et l'avortement). Les mêmes termes, pour une Africaine, représentent le risque d'autoriser la prostitution et les relations sexuelles avec les

mineures en élargissant la définition de liberté. (Guénette, 2000a, p. 19) C'est l'utilisation de l'analyse conceptuelle qui permettra de différencier la prostitution infantile du contrôle de la reproduction au-delà des termes employés.

Un premier biais doit cependant être souligné. Les rapports de la CEDEF sont produits par les organisations gouvernementales des pays ciblés. Or, le caractère masculin des organisations constitue en lui-même un obstacle pour l'*empowerment* de la femme. Un des biais consiste tout particulièrement pour l'organisation à surévaluer l'impact des mesures incitatives tout en sous-évaluant la force exercée par les hommes pour le maintien du statu quo. Ainsi, les rapports déposés par les pays ont été forgés à même un système biaisé. Par exemple, Gagnon (2002) explique que dans le cadre des rapports soumis au CSCSEDEF, la Tunisie cite officiellement le travail effectué par l'Association tunisienne des femmes démocrates (ATFD). Cependant, dans la réalité quotidienne tunisienne, l'ATFD n'a reçu aucune subvention du gouvernement, leurs locaux sont sous constante surveillance policière et les médias (presse écrite, télévision et radio) boycottent toute publicité ou communication. Bien sûr, un organisme comme l'ATFD aide la Tunisie à faire bonne figure devant les organisations internationales, mais il ne récolte aucun bénéfice, aucune reconnaissance à l'intérieur de son pays. Donc, même les documents liés au CEDEF sont biaisés. S'il est impossible d'éviter ce biais, il est toutefois possible de l'amoindrir par la lecture des conclusions du CSCSEDEF, qui accompagnent chacun de ces rapports. Ces conclusions, qui résument les échanges écrits et oraux suivant le dépôt des rapports des pays, assurent une certaine harmonisation et clarification des concepts présentés. Malgré tout, la cueillette des données récoltées par des organisations plus masculines que féminines, comporte un filtre certain et en être conscients nous évitera de tomber dans l'écueil de la naïveté.

Un autre biais important réfère aux critères d'échantillonnage. Afin de départager d'éventuels pays qui seraient ex æquo lors de la sélection finale, ceux qui présentent le plus grand écart seront choisis. Or, ce choix, s'il permet possiblement de mettre en lumière de façon plus marquée les situations difficiles en utilisant des exemples extrêmes, amène aussi un exemple qui peut être excessif par son caractère exceptionnel. Il sera donc important, lors de l'analyse des résultats, de tenir compte, dans les cas pertinents, que les pays sélectionnés sont des idéaux types.

La validité de la recherche est essentiellement basée sur les outils de collecte de données. En effet, tel que je l'ai déjà mentionné, l'utilisation des rapports de la CEDEF comme éléments descriptifs des milieux de vie permet de comparer les résultats entre eux. Considérant que le CSCSEDEF a émis des règles claires concernant tant la présentation que le contenu de ces rapports, il est à prévoir que les informations qu'ils contiennent soient comparables entre elles.

Un bémol cependant : les rapports devant être soumis dans l'une des six langues officielles de l'ONU (anglais, arabe, chinois, espagnol, français ou russe) les documents utilisés dans la recherche auront quelques fois été traduits dans la langue française ou anglaise, par l'ONU. Cette traduction peut amener, dans certains cas, des modifications dans le texte original, soit par une mauvaise compréhension du traducteur, soit par l'absence d'un mot de semblable définition dans la langue de transcription. Le cas échéant, l'analyse conceptuelle vient corriger une grande partie de ce biais.

CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Quant aux renseignements utilisés dans cette recherche, ils sont tous disponibles sur le site Internet de l'OMS au www.who.int. Leur manipulation ne demande aucune règle particulière de confidentialité autre que le respect intellectuel des documents et des informations présentées. Aucun sujet humain ne fera partie de la recherche et en conséquence, il n'est pas nécessaire de faire appel aux règles éthiques qui s'appliqueraient dans un tel cas.

CHAPITRE 4 : LA SITUATION DES FEMMES DANS LES DOUZE PAYS SÉLECTIONNÉS

À propos de l'absence des femmes dans les postes d'autorité : « Ce ne peut être un simple accident, car en vertu de quels talents naturels les hommes seraient-ils ainsi « meilleurs » que les femmes? » Manon Tremblay (1999, p. 11)

Dans plusieurs domaines, l'ONU reflète l'attitude de la planète. Manifestement, le monde n'est pas encore arrivé à l'étape où l'égalité est une valeur prédominante. – Aparna Mehrotra, chef du bureau du Point focal pour les femmes à New York (dans Mathieu, 2008, p. 43)

LA PRÉSENTATION DES DONNÉES

La démarche préparatoire nécessaire à la collecte de données consiste à effectuer l'échantillonnage des pays qui seront sélectionnés. La première étape nous amène à analyser les pays membres actifs de l'OMS et de la CEDEF. De ce croisement, le filtre de départ nous permet de retirer 17 pays des 186 candidats potentiels en raison de l'absence de ratification ou d'une ratification postérieure à 2004 de la convention et 39 autres en raison de l'absence de soumission de rapport ou d'un rapport soumis à une date antérieure à 1995. La deuxième étape nous dirige vers l'analyse des tableaux présentés dans le rapport annuel des ressources humaines de l'OMS. Ce second filtre, qui disqualifie les pays qui ne sont représentés par aucun fonctionnaire, toutes classes confondues, élimine quinze autres États membres de l'échantillon. L'application du troisième filtre permet de mettre facilement en lumière les douze pays qui sont sélectionnés, soit deux par région administrative : un qui présente une équité de représentativité entre les sexes et un autre qui se démarque par une absence de femme et une très grande présence d'hommes. Pour les pays qui présentent un équilibre des genres dans leur représentation on retrouve : la Guinée, le Brésil, l'Inde, l'Espagne, le Liban et la Malaisie; pour ceux qui ne sont pas représentés par des femmes dans les postes d'autorité : le Zimbabwe, le Canada, le Myanmar, l'Italie, la Tunisie et le Japon. Le tableau 1 résume les pays choisis et la représentativité sexuée des fonctionnaires par classes.

TABLEAU 3: REPRÉSENTATIVITÉ DES FONCTIONNAIRES VENTILÉE PAR SEXE DANS LES POSTES D'AUTORITÉ DE L'OMS DES PAYS SÉLECTIONNÉS AU 31 DÉCEMBRE 2004

Région	Pays	Classes				Cumulatif des classes		
		P.6 / D.1		D.2		Hors classes		Total
		H	F	H	F	H	F	
Afrique	Guinée	1	1			1	1	2
	Zimbabwe	2		1		3	0	3
Amériques	Bésil	2	1		1	2	2	4
	Canada	4				5	0	5
Asie du Sud-est	Inde	2		1	2	3	2	5
	Myanmar	4				4	0	4
Europe	Espagne	2	1		1	2	2	4
	Italie	10		3		13	0	13
Méditerranée orientale	Liban	1	1			1	1	2
	Tunisie	5				5	0	5
Pacifique occidental	Malaisie			1	2	1	2	3
	Japon			2		3	0	3
Total		33	4	8	6	43	10	53

Afin de poursuivre l'analyse des données, le tableau 2 reprend, pour chacun des pays sélectionnés, les dates prévues auxquelles les rapports devaient être remis, les dates réelles de remise des rapports et les dates des observations par le CSCSEDEF. Les rapports en italiques sont ceux qui ont été utilisés pour la collecte des données en vue de compléter les grilles d'indicateurs. Les rapports sont présentés dans l'ordre de jumelage par région, soit en alternant un pays avec une représentation équitable et un pays sans représentation féminine. Cet ordre prévaudra durant tout ce chapitre.

Les pages suivantes décrivent les résultats obtenus par l'analyse conceptuelle du contenu des rapports sélectionnés plus haut. Pour chacun des pays, le tableau 4 présente (en gras) le rapport qui a été consulté. À ces documents, il faut ajouter les procès-verbaux des rencontres du groupe de travail devant analyser le rapport soumis ainsi que les observations finales du Comité suivant la présentation par le pays. Dans certaines situations précisées dans le texte, il a, de plus, été nécessaire de consulter les rapports antérieurs des pays, notamment lorsque ceux-ci indiquaient que la situation d'un sujet en particulier n'avait pas évolué depuis le rapport précédent.

La présentation résumée du contenu des rapports de chacun des pays est présentée en deux étapes : un texte qui présente les éléments essentiels à l'évaluation des indicateurs et un tableau qui résume les points à retenir dans les cases pertinentes pour chaque variable. Afin de permettre un regard rapide sur l'ensemble de la grille, les trois codes de couleur ont été ajoutés en fond de texte. Pour une classification ultérieure des différents pays, nous avons aussi donné un indice numérique par indicateur, calculé selon la base suivante : deux points sont attribués pour un indicateur d'obstacle, un seul pour une neutralité et aucun lorsqu'il n'y a pas de barrières de notées. Le résultat obtenu sera calculé sur 24 pour chaque pays évalué, un score élevé étant représentatif d'un nombre élevé d'obstacles recensés.

TABLEAU 4: LISTES DES RAPPORTS RETENUS POUR CHACUN DES PAYS SÉLECTIONNÉS.

État partie	Rapport	Rapport dû en	Rapport présenté en	Année d'examen par le comité
Guinée	Rapport initial (CEDAW/C/GIN/1-3)	1983	--	--
	Jumelé { 2^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/GIN/1-3)	1987	--	--
	Jumelé { 3^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/GIN/1-3)	1991	2000	2001
	Jumelé { 4^{ième} rapport pér.	1995	--	--
	Jumelé { 5^{ième} rapport pér.	1999	2005	
	Jumelé { 6^{ième} rapport pér.	2003		
Zimbabwe	Rapport initial (CEDAW/C/ZWE/1)	1992	1996	1998
	2 ^{ième} rapport pér.	1996		
	3 ^{ième} rapport pér.	2000		
	4 ^{ième} rapport pér.	2004		
Brésil	Rapport initial (CEDAW/C/BRA/1-5)	1985	--	--
	Jumelé { 2^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/BRA/1-5)	1989	--	--
	Jumelé { 3^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/BRA/1-5)	1993	--	--
	Jumelé { 4^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/BRA/1-5)	1997	--	--
	Jumelé { 5^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/BRA/1-5)	2001	2002	2003
Canada	Rapport initial (CEDAW/C/5/add.16)	1983	1983	1985
	2 ^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/13/Add.11)	1987	1988	1990
	3 ^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/CAN/3)	1991	1992	1997
	4 ^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/CAN/4)	1995	1995	1997
	5^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/CAN/5)	1999	2002	2003
	6 ^{ième} rapport pér.	2003		
Inde	Rapport initial (CEDAW/C/IND/1)	1994	1999	2000
	Jumelé { 2^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/IND/2-3)	1998	--	
	Jumelé { 3^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/IND/2-3)	2002	2005	
Myanmar	Rapport initial (CEDAW/C/MMR/1)	1998	1999	2000
	2 ^{ième} rapport pér.	2002		
Espagne	Rapport initial (CEDAW/C/5/add.30)	1985	1985	1987
	2 ^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/13/add.19)	1989	1989	1992
	3 ^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/ESP/3)	1993	1996	1999
	4 ^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/ESP/4)	1997	1998	1999
	5^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/ESP/5)	2001	2003	2004
Italie	Rapport initial (CEDAW/C/5/add.62)	1986	1989	1991
	2 ^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/ITA/2)	1990	1996	1997
	3 ^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/ITA/3)	1994	1997	1997
	Jumelé { 4^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/ITA/4)	1998	--	--
	Jumelé { 5^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/ITA/5)	2002	2003	2005
Liban	Rapport initial (CEDAW/C/LBN/1)	1998	2003	2005
	2 ^{ième} rapport pér.	2002	2005	
Tunisie	Jumelé { Rapport initial (CEDAW/C/TUN/1-2)	1986	--	--
	Jumelé { 2^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/TUN/1-2)	1990	1993	1995
	Jumelé { 3^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/TUN/3-4)	1994	--	
	Jumelé { 4^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/TUN/3-4)	1998	2000	
	Jumelé { 5^{ième} rapport pér.	2002		
Malaisie	Jumelé { Rapport initial (CEDAW/C/MYS/1-2)	1996	--	--
	Jumelé { 2^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/MYS/1-2)	2000	2004	2006
	Jumelé { 3^{ième} rapport pér.	2004		
Japon	Rapport initial (CEDAW/C/5/add.48)	1986	1987	1988
	2 ^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/JPN/2)	1990	1992	1994
	3 ^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/JPN/3)	1994	1993	1994
	4 ^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/JPN/4)	1998	1998	2003
	5^{ième} rapport pér. (CEDAW/C/JPN/5)	2002	2002	2003

LA GUINÉE

Au sujet de la scolarisation : « De nombreux parents estiment que l'école n'est pas indispensable, même pas nécessaire, à la fille : ils assurent son éducation dans le but de lui trouver un « bon mari » et à temps! [...] Ils [les parents] conclurent leur analyse en disant : même si elle parvenait à éviter tous les « pièges » de l'école, diplômée et devenue fonctionnaire, elle aurait trop de liberté; ce qui serait préjudiciable à l'autorité du mari qui est, il ne faut pas l'oublier, le pont obligé entre son épouse et le Bon Dieu ». Rapports initiaux et de suivi 1 et 2 de la Guinée, page 68

Pays de la région administrative africaine, la Guinée est représentée parmi les fonctionnaires de l'OMS de niveau P.6/D.1 à part égale (un homme et une femme). Le 9 août 1982, la Guinée ratifie la convention sans réserve, mais mettra plus de dix-huit ans avant de soumettre le rapport initial ainsi que les rapports de suivi 1 et 2 qui étaient attendus respectivement en 1983, 1987 et 1991. De même, les quatrième et cinquième rapports ont été soumis avec dix et six ans de retard sur l'échéancier prévu. Afin de respecter le délai de dix ans prévu, le rapport utilisé pour la collecte de données est le CEDAW/C/GIN/1-3. Dans ses Observations finales, le Comité souligne que les rapports soumis, malgré leur soumission tardive, ont respecté les directives énoncées par la CEDEF et il félicite l'ouverture d'esprit dont la délégation guinéenne a fait preuve dans les échanges.

Un survol rapide du tableau 5 nous permet de constater que la majorité des indicateurs occupent la droite de l'échelle, signalant de nombreuses difficultés pour les femmes. En effet, sur les douze variables, dix dénotent une présence d'obstacle pour deux de neutralité. La note globale est de 22/24.

Le rapport débute par la présentation de généralités sur le pays : république africaine formée de 7 régions administratives et d'une zone spéciale. Le système politique et juridique guinéen implique la séparation des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire. Il existe toutefois des conseils des sages dans les villages et les quartiers urbains qui font office de premier recours et qui règlent officieusement de nombreux différends. Il est important de noter que malgré le fait que le rapport indique que le pays poursuit un processus de démocratisation du pouvoir, l'UNESCO considère toujours la Guinée comme un régime militaire démocratique. Le partage de frontières avec des pays en guerre amène une forte mobilité de la population, tant par le retour de Guinéens dans le pays que par l'arrivée de réfugiés d'autres nationalités. Les religions pratiquées par la population sont pour 85% l'islam et 15% le catholicisme et le protestantisme.

La suite du document traite de la condition des femmes guinéennes tel que requis par la CEDEF. La lecture des éléments met en évidence un retard marqué de l'avancement et la promotion de la femme. Le rôle de mère et d'épouse n'est pas partagé, sinon avec les filles de la famille, assurant à l'homme et aux fils une position indiscutable de force et d'autorité. « À tout moment, elles sont sollicitées pour répondre aux exigences de la vie du ménage, sans être pour autant libérées de leurs autres tâches domestiques ou professionnelles (éducation et soins des enfants, corvées d'eau, de bois, préparation de nourriture, travaux agricoles, petit commerce, etc). La journée de la femme, en milieu rural est longue et dure. » (CEDAW/C/GIN/1-3 : 123) En moyenne, dix-sept heures sont consacrées quotidiennement aux différentes tâches de la vie, dont huit aux travaux agricoles. En raison de ces longues journées, les filles sont régulièrement réquisitionnées pour aider leurs mères à la maison, ces tâches domestiques les empêchant de se présenter à l'école. De plus, les coûts afférents à la fréquentation des établissements scolaires (livres et manuels, uniformes et transport) limitent pour les filles l'accès à l'éducation, et ce, malgré le fait que la scolarité de niveau primaire est obligatoire et gratuite au sens de la loi (pour les établissements publics du moins). Le taux d'alphabétisation de la population féminine est de 15% (38% pour les hommes) et les fillettes ne représentent que 31,5% des enfants fréquentant l'école primaire (25% au secondaire et 11% à l'université). Selon le rapport, les relations sociales sexuées sont toujours marquées par un « écart important au profit des hommes » (CEDAW/C/GIN/1-3 : 42). D'ailleurs, le Comité a souligné son inquiétude devant le « fossé entre l'égalité de droit et l'égalité de fait entre les hommes et les femmes et la survie de pratiques coutumières » (A/56/38 : article 120). En effet, même si le droit législatif est prioritaire, le droit islamique et le droit coutumier demeurent très présents et ils sont régulièrement appliqués par les magistrats. De plus, il existe encore plusieurs lois qui présentent des inégalités hommes/femmes claires, mais aucune action gouvernementale n'est prévue pour les éliminer. Enfin, la loi fondamentale ne contient pas d'article visant à interdire la discrimination, encore moins la discrimination fondée sur le sexe, et si le principe d'égalité de tous les citoyens sans distinction de sexe est libellé, il n'est pas suffisant pour influencer favorablement l'indicateur de présence d'obstacle.

Quant à la présence des femmes dans les lieux de décision, elle demeure rare. Aucune mesure spéciale temporaire (quota, programme de stimulation, discrimination positive ou autre) n'a été prise afin d'accroître la participation des femmes à la prise de décision, que ce soit pour l'embauche ou la promotion des femmes au sein de la fonction publique : ni le gouvernement, ni le domaine privé ne favorise ou même ne reconnaît la nécessité et la valeur du travail au féminin. Les quelques femmes plus favorisées qui auront eût la possibilité d'accéder à ce système devront faire face aux difficultés à venir : si elles ont la chance de constater qu'une femme peut être ministre, elles n'ont pas l'espoir de pouvoir devenir un leader national. Au moment de la soumission de ce rapport, deux femmes seulement occupaient des postes de Ministre sur une

possibilité de vingt-deux. Depuis 1995, sur vingt-cinq Ministres et trois Secrétaires d'État, quatre ont été des femmes et l'histoire ne porte aucune trace d'une femme à la tête du pays. Lorsqu'elles obtiennent un emploi, les femmes devraient pouvoir bénéficier de la parité salariale qui est garantie par la loi, mais aucune structure de recours n'est identifiée dans le rapport pour remédier à d'éventuels écarts.

Concernant les embûches qu'elles trouveront en chemin, les difficultés se concrétisent notamment par la non reconnaissance des pleins droits juridiques des femmes, ce qui les fragilise dans une situation de harcèlement ou de discrimination sexuelle. En effet, si la majorité légale (21 ans pour les hommes et les femmes) et le droit de vote sont reconnus pour tout citoyen guinéen sans considération pour le sexe, de nombreuses inéquités existent encore. Le droit à la propriété et les droits liés à la nationalité sont *de jure* identiques, mais *de facto* encore inégaux. Ainsi, l'accès à la propriété foncière pour les femmes n'est pas traditionnellement respecté. De même, les lois et les coutumes liées au mariage sont discriminatoires sous de nombreux angles : une femme mariée ne peut faire le choix de son domicile familial et n'est pas libre de circuler ou de voyager à sa guise; la veuve a des droits restreint en vue d'un remariage; et la femme divorcée est obligée de respecter un délai de viduité avant un remariage. La répudiation est légale, de même que le lévirat et le sororat. Malgré leur interdiction au sens de la législation, la polygamie, les mariages précoces et les mariages forcés sont pratiqués couramment et admis par la société. De même, malgré son caractère illégal, la pratique des mutilations génitales féminines est courante (plus de 96,4% des Guinéennes ont été excisées, pour la plupart vers l'âge de 10 ans). Aucune information concernant le trafic des femmes n'est disponible dans le rapport ou les documents connexes. L'autocontrôle de leurs fonctions reproductrices est aussi un défi pour les femmes de la Guinée puisque l'accès à la contraception et aux cliniques de planning familial est insuffisant. D'ailleurs, il est impossible pour une femme seule d'y avoir accès et la femme mariée doit avoir l'accord de son mari pour participer à un programme de contrôle des naissances. Seulement 2 à 3% des femmes utilisent un moyen de contraception moderne et l'avortement autre que pour des raisons médicales est interdit et puni par la loi. Durant une grossesse, les travailleuses ont droit à un environnement de travail sans danger et leur lien d'emploi sera protégé durant le congé de maternité non rémunéré (couvrant une période de six semaines avant et huit semaines après l'accouchement d'un enfant viable). Les mères n'ont pas le droit d'obtenir une allocation familiale pour leur enfant puisque cette dernière n'est versée qu'au père et il n'existe aucune structure sociale d'accueil et de garderie des enfants.

Pour terminer, il faut souligner que plus de 24% de la population guinéenne fait face à un déficit alimentaire et que 72,3% des citoyens vivent dans des taudis. Le taux de pauvreté n'est pas

disponible, mais il est connu que l'accès à une médication essentielle à coût abordable est de niveau moyen. Enfin, le pays vit les conséquences des guerres actives dans les pays voisins (Libéria et Sierra Léone) : lors de la soumission du rapport en 2000, la Guinée était le pays au monde qui avait la plus grande masse de réfugiés, soit un dixième de sa population. Des récentes attaques de rebelles ont de plus aggravées la dégénérescence des conditions de vie des Guinéens, alourdissant la situation déjà fragiles des femmes et des enfants. Malgré une démocratisation de l'État, la Guinée est toujours sous un régime militaire depuis 1984.

Dans la poursuite de son engagement avec la CEDEF, le Comité engage fortement la délégation à améliorer la collecte et l'analyse des données sexo-spécifiques en présentant plus de statistiques ventilées par sexe afin d'appuyer les informations transmises.

TABLEAU 5 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS DE LA GUINÉE

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille.			Les femmes participent largement à l'éducation des enfants et aux charges familiales en plus de leurs tâches domestiques. La journée de travail d'une femme est en moyenne dix sept heures.
2. Dominance de la culture masculine			Le concept de non discrimination basée sur le sexe n'est pas inscrit dans la loi Fondamentale (seulement la mention de l'égalité des sexes est présente). Par contre la CEDEF a été signée sans réserve.
3. Difficulté d'accès à la scolarisation			Enseignement primaire est obligatoire et gratuit, mais les filles fréquentent peu l'école (taux de scolarisation de 44% en 2000) en raison notamment des coûts connexes (manuels scolaires, uniformes, transport).
4. Contraintes socioculturelles			Le droit islamique et le droit coutumier sont encore utilisés et appliqués de facto. Il existe d'ailleurs encore plusieurs inégalités entre les hommes et les femmes dans les textes de loi, en partie en raison des héritages laissés par ces pratiques.
5. Limites organisationnelles			Pas de programme clair concernant l'embauche et l'avancement des femmes au sein de la fonction publique et aucune structure de promotion ou de sensibilisation de l'embauche féminine n'existe.
6. Absence de modèle		2 femmes occupaient l'un des 22 postes de ministre au moment de la soumission du rapport en 2000. Lors des élections de 1995, 4 femmes occupaient l'un des 25 postes disponibles.	

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
7. Discrimination sexuelle et harcèlement			Si la majorité légale et le droit de vote sont reconnus sans discrimination fondée sur le sexe, il existe des différences de facto concernant le droit à la propriété et à l'héritage, les droits liés à la nationalité et l'âge minimal du mariage. De plus, plusieurs pratiques discriminatoires persistent malgré leur interdiction par la loi, notamment les mariages au berceau et mariages précoces, les mariages forcés, la polygamie, les mutilations génitales féminines. Le levirat et le sororat ne sont pas interdits par la loi de même que la répudiation et le harcèlement sexuel. Le rapport ne traite pas du trafic des femmes.
8. Conditions détritantes du travail		Principe de « travail égal, salaire égal » stipulé dans le code du travail, mais aucune information n'est donnée concernant les résultats obtenus par son application et aucune structure de recours n'est précisée.	
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels			24 % de la population souffre de malnutrition et 72,3% de la population urbaine vit dans des taudis. L'accès à la médication est jugé moyen, mais le pourcentage de la population qui est pauvre n'est pas disponible.
10. Inféodement de la reproduction			Les femmes peuvent bénéficier d'un congé maternité non rémunéré, ce qui protège leur lien d'emploi. Elles ont le droit à un milieu de travail sans danger durant leur grossesse. Cependant, l'avortement autre que médical est illégal et l'accès aux cliniques de planning familial et à la contraception est insuffisant. De plus, l'accord du mari est préalable à l'accès au service.
11. Absence de politiques sociales			Allocations familiales versées à l'homme seulement et absence de structures sociales de support.
12. Instabilité sociopolitique			Régime militaire depuis la prise de pouvoir par l'armée en 1984 et arrivée massive récente de réfugiés des pays limitrophes en raison de la guerre.

Un exemple de dominance de la culture masculine : « Par ailleurs, le statut de mineur perpétuel et d'infériorité par rapport aux hommes que la coutume confère aux femmes, notamment chez les Shona, les Ndebele et d'autres groupes ethniques, amène les familles à attacher peu d'importance à la promotion des femmes et des filles. » Rapport initial du Zimbabwe, page 20

Second pays africain du groupe étudié, le Zimbabwe n'a aucune représentativité féminine dans les postes d'autorité de l'OMS. Les hommes sont pourtant présents : deux occupent des postes en P.6/D.1 et un en D.2. Les dirigeants zimbabwéens ont engagé le pays envers la convention le 13 mai 1991, sans émettre de réserve. Depuis cette date cependant, seul le rapport initial a été remis avec, de plus, quatre ans de retard sur l'échéancier. Trois autres rapports sont toujours manquants. C'est donc sur le rapport initial que se base l'analyse conceptuelle des données. Lors des échanges effectués dans le cadre de l'analyse de ce rapport, le Comité a déploré le retard cumulé pour le dépôt des documents requis par la CEDEF et a aussi longuement questionné les raisons qui ont retenu le pays de ratifier la convention avant 1991. Toutefois, dans ses observations finales, le Comité a souligné le fait que le rapport soumis avait été complété en collaboration avec des organisations non gouvernementales et il a remercié la délégation pour la qualité du document déposé, tant pour les détails qu'il contient que pour l'analyse objective des obstacles vécus *de facto*.

Un simple coup d'œil met en exergue une situation aussi délicate concernant l'intégration des femmes dans le milieu zimbabwéen. En effet, seuls deux indicateurs sont neutres, tous les autres soulèvent la présence d'obstacles. Un résultat global de 22/24.

En ouverture, la première partie du document résume les points saillants qui marquent le Zimbabwe (économie, culture, emploi) de même qu'une synthèse des actions gouvernementales sous un angle d'analyse féministe. On y apprend notamment que les femmes vivent principalement en zone rurale et que leurs activités sont généralement centrées sur l'agriculture, souvent de subsistance. Elles constituent environ 25% de la main d'œuvre salariée, mais elles dominent dans les emplois indépendants tels que les employées de maison et les tâches non-rémunérés. Le Zimbabwe y est décrit comme une société essentiellement patriarcale, toujours près des traditions et des coutumes, présentant beaucoup de résistance au changement et à l'évolution des mœurs. Si un Ministère du développement communautaires et des affaires féminines a existé, il a été dissous pour ne laisser que des représentants responsables du dossier dans les différents ministères.

Par la suite, le rapport présente les données sexo-spécifiques recueillies, tel que demandé dans les règles qui régissent la CEDEF. On y apprend notamment que la conciliation travail-famille et la participation des hommes à celle-ci, sont pratiquement inexistantes. La journée de travail des femmes en milieu rural, particulièrement, est toujours plus longue que celle des hommes. Les femmes sont encore perçues comme des mères à temps plein et des femmes de maison subordonnées à l'homme; elles ont donc charge du foyer, des enfants et des personnes âgées, qu'elles occupent ou non un emploi rémunéré. D'ailleurs, l'activité de travail des femmes (hors du foyer) n'a que peu de valeur pour la société. De même, la scolarité des filles n'est pas une priorité pour la famille et la préséance est laissée aux garçons. Considérant le fait que l'éducation, même primaire, n'est pas gratuite (exception faite des écoles rurales), les coûts associés sont souvent trop élevés pour les familles. Ainsi, même si la scolarité de niveau primaire est obligatoire au sens de la loi, le gouvernement ne peut pas l'exiger de facto et il n'existe aucun mécanisme de contrôle à cet effet. La scolarisation, non accessible à tous, oriente d'ailleurs les jeunes filles dans un apprentissage sexué caractérisé par l'étude ménagère. De façon générale, la fréquentation des écoles primaires présente un équilibre entre les étudiantes et les étudiants, mais le ratio chute brusquement en défaveur des filles au niveau secondaire et universitaire. De nombreuses contraintes socioculturelles limitent encore le plein épanouissement des femmes du pays : « *Social, cultural and economic institutions in Zimbabwe were hostile to women's adoption of non-traditional roles* » (CEDAW/C/SR.365, article 6). Le respect du droit coutumier et des traditions amènent des inégalités et la persistance de celles-ci malgré les actions entreprises. Les médias perpétuent aussi ces comportements : ils donnent une image généralement négative des femmes et approuvent la domination des hommes, et cela, malgré le fait qu'ils aient été sensibilisés à la situation des femmes. Un programme gouvernemental de contrôle des stéréotypes dans les manuels scolaires a été récemment lancé. La dominance de la culture masculine est grande et aucune disposition claire concernant l'interdiction de la discrimination sur le sexe n'est spécifiquement libellée dans la Constitution.

Concernant les limites organisationnelles, le gouvernement a annoncé des actions positives en vue d'assurer une plus grande présence des femmes dans les conseils municipaux (25%), mais ces mesures ne sont toujours pas adoptées. D'ailleurs, il faut savoir que la participation aux assemblées décisives est traditionnellement réservée aux hommes. Il n'existe malgré cela aucun objectif à atteindre ni mesure en cours afin de stimuler l'embauche et la promotion des femmes au sein de la fonction publique. Selon le rapport, la réorganisation gouvernementale risque même de freiner l'élan au progrès des femmes. Quant aux modèles de leadership, deux femmes ont réussi à se hisser jusqu'à un poste de ministre dans le mandat 1990-1995 (pour 29 ministres masculins). Le Zimbabwe ayant signé la convention #100 de l'OIT concernant la parité salariale, celle-ci est garantie par la loi. Cependant, dans les faits, la plus grande majorité des emplois

occupés par les femmes sont non-rémunérés (liés à l'agriculture de subsistance ou aux entreprises familiales) et les travailleuses autonomes (employées de maison plus la plupart) ne sont pas touchées par cette loi.

La société zimbabwéenne est marquée par beaucoup de discrimination sexuelle, conséquence de l'application du droit coutumier, notamment pour le mariage : si le mariage coutumier est préféré, le consentement de la fille est rarement respecté, le mariage de mineures est autorisé de même que le lévirat et la polygamie. La pratique de la dot est perpétuée. Quant au mariage civil, il est permis pour les femmes dès 16 ans et à 18 ans pour les hommes. Le droit de vote et la majorité légale (à 18 ans) sont reconnus sans distinction des sexes, mais les droits liés à la propriété et à l'héritage de même qu'à la transmission de la nationalité sont différents pour les hommes et pour les femmes. Le trafic des femmes n'est pas spécifiquement interdit. Des cas de mutilations génitales féminines sont répertoriés, mais rarement; en conséquence, aucune intervention n'est prévue afin de les faire cesser. L'autocontrôle de la fonction reproductrice demeure un défi pour la Zimbabwéenne. La femme mariée peut avoir accès à de la contraception gratuitement dans le cadre des programmes de planning familial, mais les adolescentes et les femmes célibataires n'y ont pas droit. L'avortement autre que médical est illégal et le consentement du mari est nécessaire pour les traitements de stérilisation. Aucun cours d'éducation sexuelle n'est donné aux jeunes filles, ce qui augmente, par méconnaissance, les problèmes liés au contrôle de la reproduction. Quant aux protections accordées aux femmes enceintes, si le lien d'emploi est protégé durant la grossesse et le milieu de travail doit être sans danger, les employeurs trouvent lourds de devoir rémunérer les femmes durant leur congé maternité. Cela mène à une discrimination défavorable lors de l'embauche puisqu'ils vont généralement préférer des hommes pour qui cette dépense ne sera pas nécessaire. De plus, ces protections ne sont offertes que pour les femmes bénéficiant d'un emploi à temps plein, dans le secteur public ou privé structuré, ce qui exclut les employées du milieu agricole, les travailleuses autonomes et les salariées des petits commerces. Par la suite, le retour au travail pourra être plus difficile puisque très peu d'employeurs offrent l'opportunité de faire garder les jeunes enfants. De plus, il n'existe aucune structure sociale de garderie et aucune prestation familiale n'est offerte.

Les difficultés vécues par la population du Zimbabwe sont la pauvreté pour 56,0%, le manque d'apport calorique pour 45% et un accès insuffisant à la médication essentielle à moindre coût. Malgré ces problématiques majeures, un pourcentage relativement faible de la population urbaine vit dans des taudis, soit 3,4%. Il faut cependant souligner que la situation sociopolitique du pays n'incite guère à espérer voir s'améliorer les conditions de vie actuelles.

À titre de recommandation, le Comité invite fortement le gouvernement du Zimbabwe à planifier de façon claire des mesures en vue d'améliorer la condition des femmes de son pays sous de nombreux thèmes et surtout à se donner les moyens de les appliquer efficacement.

TABLEAU 6 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS DU ZIMBABWE

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille.			La journée de travail des femmes est plus longue que celle des hommes puisqu'elles doivent prendre soin de leur époux, des enfants et des personnes âgées (charges familiales). Elles doivent aussi prendre en charge les travaux domestiques et l'organisation du foyer.
2. Dominance de la culture masculine			Aucune prévision quant à l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe dans la constitution. La CEDEF a toutefois été ratifiée sans réserve.
3. Difficulté d'accès à la scolarisation			La gratuité scolaire a déjà été inscrite dans la loi, mais des frais de scolarité sont à nouveau exigés de puis 1991, sauf pour les écoles rurales. L'apprentissage est sexué (entretien ménager pour les filles).
4. Contraintes socioculturelles			Droit coutumier encore appliqué notamment pour le mariage. Médias qui supportent encore l'image stéréotypée de la femme en approuvant la domination des hommes. Toutefois un programme de révision des manuels scolaires a été lancé par le gouvernement.
5. Limites organisationnelles			Pas d'obligation de représentativité adoptée, mais des objectifs sont à l'étude en vue d'exiger 25% de femmes dans les conseils municipaux. Aucun organisme n'est chargé de stimuler l'embauche et la promotion des femmes dans la fonction publique.
6. Absence de modèle		2 femmes Ministres sur une possibilité de 31 à la suite des élections de 1995.	

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
7. Discrimination sexuelle et harcèlement			Si la majorité légale et le droit de vote sont identiques tant pour l'homme que pour la femme, il existe encore des différends dans les droits à la propriété et à l'héritage ainsi qu'au droit lié au transfert de la nationalité. De plus, en raison de la pratique du mariage coutumier, plusieurs inégalités sont perpétuées au sein de cette institution : le lévirat est illégal mais toujours pratiqué, la polygamie est légale et encore acceptée, le principe de la dot toujours existant, le mariage des filles mineures est encore présent dans les communautés musulmanes et le consentement au mariage n'est pas toujours effectif. Le trafic des femmes n'est pas légiféré spécifiquement et les mutilations génitales sont toujours perpétrées.
8. Conditions détritantes du travail		La loi sur les relations professionnelles interdit la discrimination sexuelle entre autres dans la fixation des salaires. Le principe de parité salariale existe donc, mais il n'est pas appliqué pour les travailleurs indépendants (employées de maison par exemple). Aucune structure de recours n'est décrite dans le rapport.	
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels			Le revenu de 56% de la population est au-dessous de 1\$ par jour, 45% souffre de malnutrition et l'accès à la médication abordable est insuffisant. 3,4% de la population urbaine vit dans des taudis.
10. Inféodement de la reproduction			Droit au congé maternité seulement pour les travailleuses à temps plein, mais lien d'emploi protégé et droit à un milieu de travail sans danger durant la grossesse. Si la contraception est disponible dans un contexte de planning familial, elle est difficile d'accès pour les adolescentes et les femmes célibataires. L'avortement autre que médical est illégal.
11. Absence de politiques sociales			Pas de prestations familiales disponibles pour soutenir les familles et absence de structures sociales de support (tel des crèches ou garderies).
12. Instabilité			Élections marquées par des fraudes et pouvoir maintenu par la force.

LE BRÉSIL

En parlant de discrimination sexuelle : « De même, sous le titre Crimes contre la coutume, la disposition sur la séduction considère comme un acte criminel [...] la séduction d'une femme vierge de moins de 18 ans et de plus de 14 ans [...]. Pour être établi comme tel, le délit de séduction nécessite que la victime soit une vierge. » « Cette disposition traduit la limitation de la liberté sexuelle des femmes. » Rapport initial et deuxième, troisième, quatrième et cinquième rapports périodiques du Brésil, pages 36 et 37.

Choisi en raison de sa représentativité par des femmes aux postes d'autorité de l'OMS, le Brésil est associé à la région administrative américaine. Pour deux hommes en P.6/D.1, une femme occupe le même rang et une autre est en D.2. La ratification de la convention du 1 février 1984 s'est faite avec cinq réserves de la part du pays; elles ne furent retirées qu'en 1994. Autre point notable, la ratification ne s'est malheureusement pas concrétisée par la soumission des rapports attendus. Il fallut attendre plus de dix-huit ans et cinq rendez-vous manqués pour voir le premier dépôt de document écrit, jumelant les cinq rapports attendus, soit en novembre 2002. C'est donc ce seul et unique document qui a été utilisé pour l'analyse conceptuelle du contenu. Quant au rapport présenté, si le Comité déplore le délai de soumission, il souligne la richesse du contenu et le ton autocritique qui présente sans fioritures tous les éléments requis par la CEDEF.

Un bref regard sur le tableau 7 présente un profil général marqué par une notation de présence d'obstacles pour huit indicateurs et un résultat de neutralité pour trois alors qu'un seul démontre une absence de barrière. Le décalage est donc plutôt marqué vers la droite du tableau, avec un score de 19/24.

La première partie du rapport donne un aperçu de la population brésilienne en termes de démographie et de densité régionale, puis elle ventile les statistiques spécifiques suivantes par genre et par race : population générale, mortalité infantile, scolarité et population active. Il est intéressant de noter qu'une des particularités de la société brésilienne tient au fait que sa population est composée pour 54% de blancs, 45% de métis et pour une moindre partie d'afro-américains et d'autochtones. Or, l'analyse par genre et par race démontre des contrastes très marqués dans les conditions de vie des hommes et des femmes, mais aussi des blancs et des métis, les personnes vivant le plus de discriminations étant les femmes métisses (ou d'un autre groupe racial que blanc). Ensuite, vient un bref survol de l'évolution de la protection des droits de l'homme par le Brésil, tant au plan international que national. Cette section explique l'adoption de la Constitution du pays en 1988 et les modifications législatives qui en ont découlé depuis. En résumé, si plusieurs lois ont été reformulées afin de répondre aux exigences de par la

Constitution, plusieurs d'entre elles demeurent discriminatoires et la perspective égalitaire en matière de sexe reste encore à intégrer à de nombreux niveaux.

Dans la seconde partie du rapport, il est facile de percevoir que les premières difficultés vécues par les femmes proviennent clairement de leur milieu quotidien de vie : le cumul des rôles et des responsabilités de la femme-mère-épouse est un obstacle pour nombre d'entre elles. « Les responsabilités en ce qui concerne le foyer et les enfants incombent toujours aux femmes, du fait de la précarité de l'engagement des hommes et du manque d'intérêt de la part de l'État. » (CEDAW/C/BRA/1-5 : 145) En effet, seulement 4% d'entre elles sont aidées par leur conjoint dans les tâches ménagères et familiales. Cette surcharge est d'ailleurs considérée comme un des obstacles qui empêchent les femmes brésiliennes de faire concurrence aux hommes pour les postes d'autorité. La dominance de la culture masculine dans la société brésilienne a été considérée comme neutre puisque la Constitution consacre le principe d'égalité des sexes et définit clairement ce que représente la discrimination fondée sur le sexe. Cependant, dans les faits, un net décalage perdure quant à son application par le corps législatif. En effet, les juges et autres représentants de la loi ne sont pas sensibilisés à l'égalité des sexes et ne se sentent pas liés par ces concepts. Ainsi, des lois conservatrices et discriminatoires perdurent dans le système judiciaire. Ce qui nous mène à un autre obstacle : les textes législatifs comportent encore des concepts de nature traditionnelle ou coutumière tel que le principe « d'honnête femme » basé sur l'analyse des mœurs de la victime, la nécessité de la preuve de virginité de la femme avant de reconnaître s'il y a eu crime ainsi que la possibilité d'échapper à la condamnation pour « crimes contre la coutume » (qui comprend les viols et abus sexuels divers) si l'accusé épouse sa victime. Le rapport précise : « Les tribunaux continuent de perpétuer les stéréotypes, préjugés et discriminations à l'égard des femmes, même lorsque des mécanismes institutionnels et politiques publics en faveur de l'égalité des femmes ont été mis en place; on constate un écart entre la loi et la réalité sociale... » (CEDAW/C/SR.610 : article 8) Dans le même ordre d'idée, les médias contribuent aussi à renforcer ces stéréotypes puisqu'ils ne sont pas réglementés par l'État concernant la teneur de leur programmation. De plus, si les manuels scolaires ont été révisés, les nouveaux documents respectent encore généralement la distribution traditionnelle des rôles : père au travail, mère avec les enfants. Malgré cela, les femmes ont maintenant le droit au travail et à la rémunération au sens de la loi. C'est d'ailleurs en vue d'un accès à un meilleur emploi que la population brésilienne a stimulé les filles à compléter leur scolarité. Au sens de la loi, il est obligatoire de compléter la scolarité de niveau primaire pour les enfants brésiliens (ces années d'études étant offertes gratuitement), et la progression de l'universalisation de l'accès aux études de niveau secondaire se poursuit de façon efficace. Le taux d'analphabétisme de la population régresse constamment (13% en 1999) et il est sensiblement le même pour les femmes et les hommes. Il est important de noter que malgré les obstacles mentionnés, les filles sont en nombre

légèrement supérieur chez les diplômés de tous les niveaux de scolarité, même universitaire pour lequel elles se démarquent (61,4%). Considérant le nombre de filles présentes dans tous les niveaux d'études et que l'accès aux études secondaires est en voie d'être universel, cet indicateur sera noté comme libre d'obstacle, reconnaissant ainsi l'ouverture du gouvernement brésilien à la question de l'accès à la scolarité.

Quant aux limites organisationnelles, il est important de souligner que les données colligées par le gouvernement démontrent une faible représentativité des femmes dans les postes de plus haut grade (soit 13,7%). De plus, il n'existe aucun programme ni objectif applicable pour favoriser l'embauche des femmes dans la fonction publique. Si certains ministères se sont forgé des objectifs, cette absence de vision globale reste un obstacle. D'ailleurs, ce point rejoint l'une des recommandations du Comité dans ses observations finales : soit celle d'adopter des programmes et des objectifs de représentativité afin d'accroître la participation des femmes à la prise de décision. Un indicateur de neutralité pour l'absence de modèle est noté puisque les femmes brésiliennes ont prouvé qu'elles étaient en mesure d'occuper des postes de haute direction. Cinq d'entre elles sont ministres dans le gouvernement de 2002, mais l'historique de leur présence est mince : deux occupaient ces postes en 1990, une seule en 1994, aucune en 2000. Il n'existe pas non plus de modèle féminin comme chef d'État. D'ailleurs, difficulté supplémentaire, leur présence à ces postes ne leur garantit pas la parité puisque celle-ci n'est pas protégée par la loi : le salaire des femmes demeure donc nettement inférieur à celui des hommes pour le même type de postes.

Au sein de la société brésilienne, d'autres situations demeurent marquées par la discrimination sexuelle : l'âge minimal pour le mariage est différent (16 ans pour les femmes, 18 ans pour les hommes) et le consentement au mariage peut ne pas être nécessaire. En effet, si un homme abuse d'une mineure, il peut s'absoudre de son crime en mariant la victime quel que soit l'âge de celle-ci. La répudiation d'une épouse qui n'est pas vierge est légale et la traditionnelle dot est toujours pratiquée. Le trafic des femmes est illégal, mais non sanctionné par la loi. De plus, le Comité constate que les services de police sont souvent impliqués dans ce trafic, que ce soit directement ou en monnayant leur silence, taisant ainsi les crimes commis. Enfin, soulignons que les crimes d'honneur sont reconnus et acceptés par la majorité de la population et même par certains tribunaux. L'indicateur lié à l'inféodement de la reproduction pointe lui aussi vers la présence d'obstacles : les droits liés à la maternité (congé rémunéré, protection du lien d'emploi et milieu de travail sans danger) sont peut-être définis dans la loi, mais ne sont pas respectés pour les employées de maison et autre emploi du secteur non-structuré. De plus, l'autocontrôle de la reproduction est limité par une méconnaissance de la contraception, un accès limité à celle-ci et la nécessité de la participation du couple (donc du conjoint) aux cliniques de planning

familial. De plus, l'avortement est illégal. Par la suite, être mère sera aussi limitatif pour les Brésiliennes puisque très peu d'entre elles ont accès à une garderie (10,2% seulement). Le Comité souligne d'ailleurs une « quasi absence de services d'aide à l'enfance » (CEDAW/C/SR.611 : article 26).

Pour terminer, la réponse aux besoins minimaux présente une barrière majeure à l'avancement des femmes puisque la population urbaine vivant dans un taudis est de 36,6% et l'accès aux médicaments essentiels est insuffisant. Quant à la pauvreté et à la sous-alimentation, elles touchent respectivement 7,5% et 8,0% de la population. Et si la dictature militaire qui était au pouvoir entre 1964 et 1985 a cédé la place à un processus de démocratisation, l'armée demeure très présente et elle est une menace pour les femmes autochtones vivant près des frontières de l'État (séviées sexuels infligés aux femmes autochtones par des militaires). Considérant le fait que ces exactions sont restreintes à un très petit pourcentage d'une population très spécifique, l'indicateur a été noté comme étant neutre.

À titre de conclusion, le Comité suggère fortement que les prochains rapports brésiliens utilisent le terme « égalité » en remplacement de « équité » en raison de la différence de signification intrinsèque à ces termes. Il est important que l'État brésilien fonde ses démarches dans une optique d'égalité de droit et de fait, plutôt qu'une équité qui ne tienne pas compte des différences entre les sexes.

TABLEAU 7 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS DU BRÉSIL

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille.			Les femmes sont les principales responsables des tâches ménagères, des enfants et de tout ce qui concerne le foyer, seulement 4% d'entre elles sont aidées par leur mari.
2. Dominance de la culture masculine		Le concept d'interdiction de la discrimination sexuée est intégré dans la Constitution, mais il y a un décalage dans son application par le corps législatif. Les réserves émises par le pays lors de la signature de la convention ont été retirées en 1994.	
3. Difficulté d'accès à la scolarisation	Scolarité primaire obligatoire et gratuite selon la loi. Universalisation progressive de l'accès aux études de niveau secondaire, suffisamment développé pour être considérée comme non problématique. Les filles sont légèrement plus représentées que les garçons chez les diplômés de tous les niveaux		
4. Contraintes socioculturelles			L'interprétation juridique comporte encore des concepts traditionnels ou coutumiers concernant les femmes et les rôles qu'elles occupent, tel que l'importance de la virginité, la définition d'une « honnête femme » et le principe du « crime contre la coutume ». Les médias perpétuent aussi les stéréotypes. Les manuels scolaires ont été révisés afin d'y enlever les images pouvant inciter à la violence, mais ils perpétuent encore les rôles traditionnels. Les femmes ont toutefois le droit au travail et à la rémunération, sans discrimination.
5. Limites organisationnelles			Aucun programme prévu pour l'ensemble de la fonction publique, ni d'objectif de représentativité.
6. Absence de modèle		5 femmes ministres en 2002. Historiquement, deux femmes Ministre 1990, une seule en 1994 et aucune en 2000.	

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
7. Discrimination sexuelle et harcèlement			Si la majorité légale, ainsi que les droits liés au vote, à la propriété, à l'héritage et au transfert de la nationalité sont identiques, il existe encore de des différences dans les droits liés au mariage, au respect du corps féminin et au trafic des femmes. Ainsi, la répudiation est permise à l'homme sur preuve que l'épouse n'était pas vierge, il y a inégalité de l'âge légal au mariage, un délai de viduité est imposé à la veuve avant un remariage, la dot demeure pratiquée. Les tribunaux reconnaissent les « crimes d'honneur » et le trafic des femmes est, malgré son caractère illégal, toujours actif car non sanctionné.
8. Conditions détrimentaires du travail			Le principe de parité salariale n'est pas spécifiquement libellé.
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels			36,6% de la population urbaine vit dans des taudis et l'accès à la medication abordable est insuffisant. De plus, 7,5% de la population est sous le seuil de la pauvreté et 8% est sous-alimentée.
10. Inféodement de la reproduction			Malgré le fait que les droits au congé maternité rémunéré, à la protection du lien d'emploi et à un milieu de travail sans danger soient reconnus par la loi, leur application est rarement prouvée, notamment pour les employées de maison. De plus, l'avortement est illégal et la gestion de la contraception est difficile d'accès et n'est accessible que pour le couple.
11. Absence de politiques sociales			Il n'y a pas de programme de prestations familiales et aucune ressource tel un jardin d'enfants n'est accessible pour les femmes malgré une législation qui prévoit la construction de garderie.
12. Instabilité		Dictature militaire de 1964 à 1985.	

LE CANADA

Les prémisses de la conciliation travail-famille : « ...les femmes effectuent plus de 70 pour 100 de la préparation des repas, du nettoyage, de l'entretien des vêtements, de la garde d'enfants et d'autres soins offerts à des personnes à charge. » « Les tâches qui sont plus également partagées entre les hommes et les femmes comprennent la gestion du ménage et des courses, les transports et les voyages. Les hommes passent un peu moins de la moitié du temps consacré à ce type de travail non rémunéré. » Cinquième rapport périodique du Canada, page 7 et 8.

Deuxième pays de la région administrative américaine, le Canada se démarque par l'absence de femmes dans les postes d'autorité de l'OMS. Les cinq représentants dénombrés sont des hommes, soit quatre de niveau P.6/D.1 et un de niveau hors classes. Le Canada a ratifié sans réserve la convention le 10 décembre 1981, soit quelques années avant le Brésil, et a soumis tous les rapports attendus avec rigueur et régularité, exception faite du cinquième rapport qui a été déposé avec 3 années de retard sur l'échéancier. C'est ce dernier rapport qui a été utilisé pour la collecte des données présentes dans le tableau 8, ce qui concorde avec l'année du rapport déposé par le Brésil. De façon générale, si le Comité félicite la présentation du rapport et des réponses écrites, il déplore le fait que le rapport ne réponde pas à toutes les questions du groupe de travail et qu'il ne tienne pas pleinement compte des recommandations faites antérieurement concernant la présentation du rapport. Il apparaît que la présentation de chacune des provinces et territoires n'est pas nécessaire et qu'une synthèse sera préférable à cette division des informations. Un point important à souligner : lors des sessions d'examen du rapport, les membres du CSEDEF ont signalé que le Canada jouait un rôle important sur la scène internationale dans la question de la non-discrimination envers les femmes : « À l'échelle internationale, le Gouvernement canadien est connu comme l'un des chefs de file de l'égalité des sexes » (CEDAW/C/SR.603, article 18).

Le profil découvert pour le Canada tranche nettement avec les tableaux des pays précédemment étudiés. En effet, aucun des indicateurs ne révèle la présence d'obstacle ou se situe au niveau de la neutralité; ils mettent tous en évidence une absence d'obstacle. La note globale générée par ce portrait est un score minimaliste de 0/24.

Dans sa structure générale, le rapport canadien comporte quatre parties, plutôt que les deux attendues par la CEDEF. Si la première (« Aperçu ») et la seconde (« Mesures adoptées par le Gouvernement du Canada ») sont habituelles, les troisième (« Mesures adoptées par les gouvernements des provinces ») et quatrième (« Mesures adoptées par les gouvernements des

territoires ») ne sont ni requises, ni souhaitées par le Comité puisqu'elles amènent plusieurs informations qui n'aident pas à développer une vision d'ensemble de la situation des femmes canadiennes. Pour les fins de cette analyse, les parties 1 et 2 (qui traitent de la situation canadienne) ont été utilisées, ainsi que certaines informations de la partie 3, (pour la province de Québec). Compte tenu que ce rapport en est un de suivi, la section d'ouverture ne retrace que les éléments d'évolution de la situation des femmes depuis le précédent rapport. Il y est question notamment du plan fédéral pour l'égalité des sexes et de ses objectifs, des modifications adoptés dans le code législatif du pays, des points majeurs à propos des indices sexo-spécifiques généraux (temps de travail rémunéré ou non, pauvreté des femmes, éducation, santé). Les informations essentielles sont reprises dans l'analyse qui suit.

À propos des informations détaillées disponibles dans la seconde partie (en plus de la section québécoise), il est important de souligner que la discrimination basée sur le sexe est interdite par la Constitution et le principe d'égalité des sexes y est clairement indiqué. De plus, de nombreuses décisions juridiques forment une jurisprudence claire à l'égard de l'interprétation et de l'application sans exception de ces notions. La Commission canadienne des droits de la personne peut aussi recevoir toute plainte ou demande de révision à ce sujet et elle a le pouvoir d'agir dans le cas où un tort serait reconnu. Il faut savoir que pour l'État canadien de même que pour la province de Québec, même si la liberté de religion est assurée par la même Charte des droits et libertés, « ... la valeur d'égalité entre les sexes s'incarne dans des lois qui s'appliquent à tous et à toutes et auxquelles on ne doit pas déroger, même au nom des différences culturelles et religieuses. » (CEDAW/C/CAN/5 : 155) Il n'existe pas de contraintes socioculturelles qui limiteraient l'accès des femmes à un travail et à une rémunération, la norme pour les couples canadiens étant d'ailleurs l'arrivée de deux salaires. Si le rapport ne traite ni du contrôle des stéréotypes dans les médias ou dans les manuels scolaires, le fait que le Comité ne questionne pas ce sujet, ni dans les procès-verbaux du groupe de travail, ni dans ses observations finales, nous amène à opter pour une absence de difficulté à cet égard. Le même raisonnement est appliqué pour les informations manquantes quant à la scolarité primaire et secondaire, puisque le rapport ne traite que du niveau universitaire (les statistiques de l'UNESCO en matière d'éducation canadienne pour l'an 2002 confirment d'ailleurs que 100% des enfants d'âge scolaire, niveau primaire et secondaire confondus, filles et garçons, sont scolarisés). Un peu plus de 50% des étudiants fréquentant l'université sont des femmes, de même que 55% des bénéficiaires de prêts et bourses. Il existe de plus des bourses spécifiques adressées aux femmes qui choisissent d'étudier dans un domaine traditionnellement réservé aux hommes. Au sujet de la conciliation travail-famille, il faut savoir que les femmes canadiennes travaillent (une compilation du temps rémunéré et non rémunéré) toujours plus que les hommes, à raison de l'équivalent annuel de cinq semaines à temps plein. Toutefois, l'écart tend à diminuer grâce à une

plus grande participation des hommes : le ratio pour un homme est d'un peu moins de 50% du temps consacré par la femme pour les tâches autres telle que le ménage, la préparation des repas, le soin aux enfants, le transport. Cependant, le gouvernement canadien a créé un incitatif visant à favoriser le partage des responsabilités traditionnellement réservées à la mère par le biais d'un congé parental (accessible au père) lors de la naissance d'un enfant. Donc comme les trois indicateurs précédents, celui-ci est noté comme ne présentant pas d'obstacle.

En août 1995, le gouvernement canadien a publié son « Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes » qui traite, entre autre, de l'importance de la représentativité des femmes au sein de la fonction publique. Si aucun quota n'est fixé, des objectifs numériques souples sont donnés concernant l'embauche et la promotion des femmes. Un programme de mesures positives d'équité en emploi s'applique d'ailleurs à assurer l'équilibre des sexes lors de la nomination des personnes siégeant dans les commissions et les organismes fédéraux. D'ailleurs, le gouvernement fédéral a développé des programmes de formations spécialisées et de mentorat pour favoriser l'avancement des femmes dans ses organisations et il tient à jour une liste de candidates compétentes en vue des futures dotations. Le Québec a développé de façon plus spécifique encore le programme d'accès à l'égalité dans la fonction publique, déterminant des objectifs précis à atteindre. À ces efforts, il faut ajouter le fait qu'une femme a déjà occupé la plus haute fonction accessible au Canada : Mme Kim Campbell fut Première Ministre du Canada durant un court moment en 1993. De plus, outre le fait que le chef d'état est la reine Élisabeth II, deux de ses représentants au Canada furent des femmes (pour la période de 1867 à 2002, date de remise du rapport – une troisième femme a été nommée en 2005). Si le rapport ne traite pas du nombre de femmes ministres fédérales, il est indiqué que sur vingt-deux ministres québécois, cinq étaient des femmes en 1997. Quant aux conditions de travail, la parité salariale est inscrite dans la loi et le principe de travail égal, salaire égal a même été développé afin d'inclure le concept de travail analogue, ce qui pousse la réflexion à un second niveau. L'idée générale tient au fait que pour un salaire égal, les tâches ne doivent pas être nécessairement les mêmes, mais qu'elles doivent être comparables. Si ce principe est proactif, il mène aussi à de nombreux différends sur la méthode d'évaluation utilisée, ce qui explique la lenteur d'application de cette loi et les recours aux tribunaux. Voilà donc trois autres indicateurs qui pointent vers une absence d'obstacles.

Les Canadiennes peuvent se réjouir de vivre dans un pays qui, au sens de notre analyse, ne présente pas d'obstacle de l'ordre de la discrimination sexuelle et du harcèlement. En effet, tous les droits suivants sont égaux pour les hommes et les femmes : droit de vote (18 ans), majorité légale (âge variable selon les provinces), droit à la propriété, à l'héritage, à la transmission de la nationalité (depuis 1977). L'âge minimal pour le mariage est de 16 ans et le consentement est

obligatoire. La bigamie et polygamie sont interdites par la loi, de même que le sororat, le lévirat, la répudiation et la pratique de la dot n'est plus appliquée. Le trafic des femmes est un crime spécifique et passible de sanctions de même que les violences liées au corps de la femme. À cet égard d'ailleurs, le code législatif interdit de façon spécifique les mutilations génitales féminines malgré le fait que ce n'est pas une pratique traditionnelle dans ce pays. Le contrôle de leur fonction reproductrice est aussi assuré aux Canadiennes : la contraception est légale, accessible et bien connue par les femmes et les filles et elles peuvent aussi choisir l'avortement puisque celui-ci peut être pratiqué en toute légalité, même sans raison médicale. Les droits liés à la grossesse sont protégés, quel que soit le secteur d'emploi : une femme enceinte se verra retirée d'un milieu de travail présentant des risques pour sa santé, elle pourra bénéficier d'un congé parental rémunéré de 35 semaines et son lien d'emploi sera protégé en tout temps. Par la suite, la mère qui souhaite réintégrer le marché du travail aura la possibilité d'obtenir des services de garde si elle répond aux règles du programme « Visions de la garde d'enfants » (au Canada) ou au programme de garderies développées par le gouvernement québécois. De plus, des allocations familiales sont versées aux mères d'enfants canadiens.

Enfin, les femmes canadiennes n'ont pas à s'inquiéter pour combler les besoins physiologiques essentiels dans ce pays épargné par la guerre et l'instabilité sociopolitique depuis de nombreuses années.

À titre de conclusion, le Comité exprime toutefois ses inquiétudes concernant la question des femmes autochtones. Le CSCÉDEF relève en effet, dans ses observations finales :

...que les femmes autochtones continuent d'être victimes d'actes systématiques de discrimination dans tous les aspects de leur vie. Il est préoccupé entre autres choses par le fait que [...] de très nombreuses femmes autochtones occupent des emplois peu qualifiés et peu rémunérés; qu'elles représentent une imposante proportion des femmes qui n'ont pas achevé leurs études secondaires; qu'elles constituent un pourcentage important des détenues; et qu'elles sont tout particulièrement victimes d'actes de violence dans leur famille. (ONU, A/58/38, article 361)

Tout comme le Brésil, ces éléments ne touchant qu'une très faible minorité de Canadiennes, ils n'ont pas été considérés dans les indicateurs précédents. Mais ils expliquent le fait que le Comité « engage vivement l'État partie à redoubler d'efforts pour éliminer la discrimination de droit et de fait à l'égard des femmes autochtones tant dans la société dans son ensemble qu'au sein des communautés auxquelles elles appartiennent... » (ONU, A/58/38, article 362)

TABLEAU 8 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS DU CANADA

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille	Le déséquilibre sexué entre le travail rémunéré et non-rémunéré tend à diminuer. La prise en charge des enfants est encore presque exclusivement assurée par les femmes, mais le gouvernement a mis sur pied des incitatifs amenant les hommes à participer plus activement à la conciliation travail-famille, notamment par le biais du congé parental.		
2. Dominance de la culture masculine	La Constitution canadienne spécifie clairement le concept de l'égalité des sexes et le principe de non-discrimination basé sur le sexe. Au besoin, un citoyen canadien peut faire valoir ses droits à cet égard à la Commission canadienne des droits de la personne. La signature de la CEDEF s'est faite sans réserve.		
3. Difficulté d'accès à la scolarisation	Gratuité des études de niveau primaire et secondaire, scolarité obligatoire au sens de la loi. Les femmes représentent un peu plus de 50% des étudiants de niveau universitaire.		
4. Contraintes socioculturelles	Si la liberté de religion est un des droits canadiens, elle demeure assujettie aux lois qui gouvernent le pays. La séparation des pouvoirs religieux et juridiques est claire. Les femmes ont des droits égaux concernant le travail et la rémunération. Aucune difficulté n'est soulevée par le Comité d'observation concernant les manuels scolaires et les médias.		
5. Limites organisationnelles	Pas de quotas, mais des objectifs souples de représentativité sont établis. Il existe de plus des programmes de stimulation à l'embauche, tel que des programmes de mentorat ou de formation, des listes de candidates pour des postes clés.		
6. Absence de modèle	Kim Campbell fut Première Ministre en 1993. Le chef d'État est Sa Majesté Élisabeth II et deux de ses représentants au Canada entre 1867 et 2002 furent des femmes (sur 26).		

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
7. Discrimination sexuelle et harcèlement	La majorité légale, de même que les droits de vote, de propriété, d'héritage, ceux liées à la nationalité, ceux liées au mariage (consentement, âge minimum) sont appliqués de façon identique entre les hommes et les femmes. Le trafic des femmes est illégal de même que les violences liées au corps de la femme, tous passibles de sanctions. Le sororat, le lévirat, la bigamie et la polygamie, la repudiation sont illégales.		
8. Conditions détritimentaires du travail	Principe d'équité au travail inscrit dans la Constitution et celui de travail égal, salaire égal dans le système juridique. De plus, des droits de recours existent.		
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels	Pour la plus grande partie de la population (soit 99.9%), tous les besoins retenus sont répondus et l'accès à la médication est considéré comme bon.		
10. Inféodement de la reproduction	L'avortement est légal et l'accès ainsi que le contrôle de la contraception par les femmes ne présentent pas de difficulté. Le congé maternité est rémunéré, la protection de la femme enceinte dans le cadre de son travail est assurée de même que la protection du lien d'emploi. Il existe des droits de recours si besoin.		
11. Absence de politiques sociales	Allocations familiales, déductions d'impôts pour enfant à charge et garderies.		
12. Instabilité	Le pays est stable au moins depuis 1975.		

À propos de l'importance de la stabilité d'un pays et l'impact des conflits armés sur les femmes : « Le comité constate avec préoccupation que les femmes sont exposées à de forts risques de violence, de viol, de harcèlement sexuel, de sévices humiliants et de torture dans les zones qui sont le théâtre d'insurrections armées. Le Comité recommande que la législation sur la prévention du terrorisme et le Armed Forces Special Provisions Act soit revue [...] de sorte que les forces de sécurité ne puissent se soustraire aux enquêtes et aux poursuites en raison des pouvoirs spéciaux qui leur sont conférés... » Observations finales du rapport initial de l'Inde par le CSEDEF, articles 42 et 43

L'Inde est le premier pays retenu pour la région de l'Asie du Sud-est et présente deux ressortissantes dans les postes D.2. Par comparaison, trois hommes sont employés à titre de directeurs: deux dans des postes P.6/D.1 et un en D.2. L'Inde a ratifié sa participation aux exigences de la convention le 9 juillet 1993, mais n'a pas respecté les échéances déterminées par la CEDEF pour la présentation des rapports initial, second et troisième. De plus, la ratification est accompagnée de réserves et de déclarations, notamment en ce qui concerne le mariage et les rapports familiaux, l'inscription du mariage et l'arbitrage ou le jugement des litiges. Le comité énonce d'ailleurs sa préoccupation à l'égard de cette position et du refus de l'Inde d'y revenir. Le rapport initial attendu en 1994, mais soumis qu'en 1999, a été retenu pour la collecte des données présentées dans la grille d'analyse des indicateurs de l'Inde (tableau 9). À propos du rapport, dans ses observations finales, le Comité souligne que malgré le fait que celui-ci soit conforme aux exigences de la CEDEF, il ne contient pas suffisamment d'informations concernant les efforts déployés pour concrétiser l'application de certains des articles de la CEDEF, particulièrement sur le sujet de la violence faite aux femmes. De plus, des données statistiques venant appuyer les renseignements présentés seraient requises de même que la description des interventions faites pour donner suite au Programme d'action de Beijing.

Les huit indicateurs de présence d'obstacle tendent à focaliser la position du tableau vers la droite, malgré la présence d'un indicateur d'absence d'obstacle et trois de neutralité, pour un résultat de 19 points sur une possibilité de 24.

La première partie du document présente des renseignements généraux sur l'Inde puis une vue d'ensemble de la condition de la femme indienne. Dans les informations nécessaires à notre compréhension de la situation en Inde, retenons que le pays est devenu indépendant en 1947 et qu'il s'est constitué en république démocratique, regroupant vingt-cinq États et 7 territoires, sous un gouvernement fédéral. Certains pouvoirs sont donc centralisés, d'autres laissés aux États. Par

exemple, le code civil varie selon le lieu de résidence dans le pays ce qui constitue un des problèmes direct de l'uniformisation de la condition des femmes, donnant ainsi lieu à une grande disparité régionale pour certains indicateurs. De plus, le gouvernement central a adopté une politique de non-ingérence devant plusieurs sujets du domaine privé dont le mariage, la vie du couple, les relations familiales, l'héritage, laissé sous la responsabilité des droits religieux (musulmans, hindous, parsis et chrétiens). Depuis 1951, la question du développement des femmes au sein des instances politiques et gouvernementales a été suivie par des plans quinquennaux, sous la responsabilité partagée des États et du gouvernement central. Malgré quelques années sans planification stratégiques, l'année 1997 a vu le neuvième plan quinquennal s'esquisser pour la période 1997-2002. Dans les dernières années, l'Inde est devenu un partenaire important dans l'industrie du commerce et l'ouverture aux marchés internationaux a provoqué plusieurs bouleversements, notamment concernant l'écart grandissant entre les conditions de vie de la population de classe moyenne et la population vulnérable. Concernant la démographie, il existe un déficit de femmes, qui s'est accru, passant de 972 femmes pour 1000 hommes en 1901 pour atteindre 927 femmes pour 1000 hommes en 1991. Cet écart peu être explicable notamment par la discrimination basée sur le sexe chez les enfants qui va de la préférence donnée au fils (premier nourri, premier réchauffé, premier soigné), en passant par le refus d'offrir aux fillettes les soins de santé requis à leur survie, pour aller jusqu'à la sélection *in utero* (fœticide féminin). Considérant que la cohorte des jeunes est actuellement très grande, le rapport de masculinité deviendra défavorable d'ici les vingt prochaines années, ce qui amènera probablement de nombreux problèmes sociaux.

La seconde partie du rapport traite des articles de la CEDEF et y détaille les éléments nécessaires à notre analyse. Les premiers défis à relever sont regroupés autour de la sphère privée : la domination de la culture masculine associée à une société qui applique toujours le droit coutumier maintiennent les femmes dans un rôle de dominée. En effet, malgré le fait que le texte de la Constitution cite expressément le principe de non discrimination basée sur le sexe, les mesures législatives, lorsqu'elles existent, ne sont généralement pas appliquées. Ainsi, le code personnel hindou ne reconnaît tout simplement pas ce principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Les traditions et les coutumes institutionnalisées dans la société indienne sont suffisamment fortes et ancrées pour mettre en échec les tentatives gouvernementales et législatives visant à autonomiser les femmes. Déjà responsables sans partage des tâches familiales et domestiques, elles doivent aussi assurer les responsabilités économiques de la maisonnée sans pouvoir compter sur l'école pour l'éducation des enfants, particulièrement des filles. Durant leurs études, les filles ne peuvent plus contribuer au revenu familial ni aux tâches déléguées aux femmes. Qui plus est, leur éducation coûte cher et a un impact direct sur la dot requise pour le futur mariage : une femme instruite voyant le coût de sa dot augmenter, il est

donc préférable pour plusieurs parents de ne pas investir dans une opération qui augmentera la dépense lors du mariage.

Dans la sphère publique, il faut souligner la présence historique d'Indira Gandhi à titre de chef d'État, et ce, à deux reprises, ce qui prouve que dans certaines conditions, la valeur politique d'une Indienne peut être reconnue. Certaines femmes ont aussi occupé des postes de ministres principales ou de gouverneurs (mais le rapport est muet quant au nombre exact) et il existe des quotas de représentativité (soit le tiers des sièges) au sein des instances locales. Mais la représentativité des femmes dans la fonction publique n'est pas à l'ordre du jour pour le moment. Pour terminer, même si les principes d'égalité au travail et de salaire égal sont inscrits dans la loi, ils ne sont pas appliqués puisque les termes utilisés sont sujets à trop d'interprétation. Ce flou juridique dans l'application des textes empêche la protection réelle des droits des femmes, expliquant le choix d'un indicateur de neutralité.

À cet égard d'ailleurs, et à bien d'autres concernant cette reconnaissance juridique, les femmes sont victimes de discrimination sexuelle et de harcèlement sans pouvoir faire reconnaître leur voix à l'égal de celle des hommes. Si les femmes ont le droit de vote et celui de transmettre et de préserver leur nationalité, il existe encore de nombreuses iniquités concernant le droit de propriété (présent en droit, mais pas en fait), le trafic des femmes (qui punit plus sévèrement les victimes que les souteneurs) et le droit du consentement au mariage (qui n'est généralement pas pris en compte). La répudiation (*Talaq*) est possible pour le mari, mais la femme n'a de son côté pas le droit de mettre fin à un mariage sans un long processus légal. Certaines jeunes filles sont toujours mariées au temple et deviennent *devadasi* : si cette coutume était anciennement empreinte de signification, la dérive des mœurs en fait maintenant de simples prostituées. De plus, de nombreuses violences sont toujours liées au sexe des femmes : fœticide féminin et infanticide féminin (mort par négligence ou manque de soins) sont encore la norme malgré un déficit démographique évident et problématique. Avec le maintien de la dot, malgré son illégalité affirmée par le gouvernement, avoir une fille coûte cher. La planification familiale n'étant pas accessible par les femmes, en raison du rapport de force qui existe toujours entre l'homme et la femme, et malgré la légalité de l'avortement, celui-ci est plutôt utilisé dans un objectif de sélection fœtale, les enfants mâles étant préférés. Toutefois, la maternité est protégée chez les employeurs indiens, tant concernant les travaux pénibles ou préjudiciables aux femmes enceintes que pour la protection du lien d'emploi et le droit à un congé maternité rémunéré (de six semaines). Et pour les mères, certaines exigences sont inscrites dans la loi en regard de la création de crèches dans le milieu de travail par les employeurs, mais les conditions liées à cette obligation sont si spécifiques qu'elles en deviennent faciles à contourner, ce qui nous amène à sélectionner un indicateur de présence d'obstacle.

Enfin, précisons les conditions de vie d'une grande partie de la population indienne sont difficiles : 36% a un revenu quotidien de moins de 1\$, 20% souffre d'un apport calorique quotidien insuffisant, 55,5% des habitants des villes vivent dans des taudis et l'accès à une médication abordable est jugé insuffisant pour l'ensemble de la population. Il est aussi important de mettre en lumière le fait que le pays est encore le théâtre d'insurrections armées dans certains États (notamment le Cachemire et le Punjab) et que les femmes en subissent les conséquences, malgré la loi internationale de la protection de la population civile en cas de conflit armé.

Parmi les nombreuses recommandations du comité, l'une touche la protection des femmes qui œuvrent à la défense des droits des femmes dans leurs communautés et qui sont victimes de harcèlement et de violence dans leur milieu de vie en raison de leur implication sociale.

TABLEAU 9 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS DE L'INDE

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille			Les femmes sont responsables sans partage des tâches familiales et domestiques.
2. Dominance de la culture masculine		Le principe de non discrimination est inscrit expressément dans la Constitution et s'il existe des mesures législatives interdisant la discrimination, elles ne sont généralement pas appliquées en fait ou les possibilités de recours sont difficiles d'accès. Le pays maintient certaines réserves concernant son adhésion à la CEDEF.	
3. Difficulté d'accès à la scolarisation			Éducation primaire obligatoire et gratuite selon la loi, mais n'est pas respectée dans les faits. L'accès demeure limité dans les villages et les coûts associés à la scolarité sont trop élevés pour les familles qui n'investissent pas dans la scolarité des filles.
4. Contraintes socioculturelles			Les droits coutumiers et religieux sont très présents dans la société indienne et le gouvernement pratique une politique de non-ingérence (voir déclaration de l'Inde lors de la signature du traité). Les pouvoirs religieux et juridiques ne sont pas séparés. De plus, le droit fondamental au travail pour la femme n'est pas reconnu par toutes les religions et il n'existe aucune structure de révision des stéréotypes féminins dans les médias. Les manuels scolaires ont toutefois été révisés en vue de neutraliser les stéréotypes.
5. Limites organisationnelles		Il existe certains quotas liés à l'embauche des femmes dans les instances locales, mais aucun quant au gouvernement fédéral. Aucun programme ou ministère spécifique vise à stimuler l'embauche de femmes au sein de la fonction publique.	
6. Absence de modèle	Indira Gandhi a été Première Ministre en 1966-1977 et 1980-1984, quelques femmes ont été ministres		

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
7. Discrimination sexuelle et harcèlement			Plusieurs inégalités concernant le mariage notamment la répudiation par l'homme (<i>Talaq</i>) et la polygamie. Malgré l'interdiction légale, la pratique de la dot est encore courante et le consentement au mariage n'est pas requis, l'âge légal du mariage est différent pour la femme et pour l'homme et des fillettes sont encore promises bien avant d'atteindre cet âge. Le fœucide et l'infanticide féminin est encore pratique courante malgré l'interdiction légale émise par le gouvernement. Le droit à la propriété est présent en droit, mais rarement en fait. De même, si le trafic des femmes est illégal, le manque de structures ne permet pas de le contrôler. Les femmes indiennes ont le droit de vote et celui de la transmission et de la protection de leur nationalité.
8. Conditions détritimentaires du travail		Le principe de la parité salariale est énoncé dans la Constitution; cependant, ces principes n'étant pas suffisamment expliqués et détaillés, ils ne sont pas appliqués.	
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels			36% de la population a un revenu en-dessous de 1\$ par jour, 20% souffre de malnutrition, 55,5% vit dans des taudis et l'accès à une medication abordable est insuffisant.
10. Inféodement de la reproduction			Les femmes ont peu de contrôle sur la contraception, l'homme étant celui qui possède le pouvoir de décision à cet égard. De plus, si l'avortement est légal, il est plutôt utilisé à des fins de sélection du sexe, non pour le contrôle des naissances. Toutefois les femmes sont protégées durant leur grossesse, tant au niveau de leurs conditions de travail que de la conservation de leur lien d'emploi et de la remuneration durant le conge maternité.
11. Absence de politiques sociales			Pas d'allocation familiale, mais la loi demande la création de crèches pour les travailleuses selon certaines conditions très restreintes, facilement contournées par les employeurs.
12. Instabilité			Guerre active au Cachemir et insurrections armées dans le Punjab. Violences ethniques de l'armée subies par les femmes civiles

LE MYANMAR

Discussion sur le caractère essentiel de la gestion de la reproduction et de l'accès à l'avortement pour les femmes: « Le Comité constate avec préoccupation que le rapport ne donne aucune information sur le droit d'une femme à mettre fin à une grossesse consécutive à des actes de violence sexuelle. Il s'alarme aussi du taux de mortalité maternelle du Myanmar, lié en partie aux avortements provoqués. Le Comité engage vivement le Gouvernement à élargir la couverture de son programme de distribution de contraceptifs, de manière à réduire la mortalité maternelle liée aux avortements pratiqués dans de mauvaises conditions de sécurité. » Observations finales du rapport initial du Myanmar par le CSCEDEF, articles 39 et 40.

Le Myanmar (ancienne Birmanie) est le second pays sélectionné pour le secteur géographique de l'Asie du Sud-est. Sur les quatre représentants du pays à l'OMS en 2004, aucune n'est une femme. Tous les ressortissants myanmarais occupent des postes de niveau P.6/D.1. La ratification de la convention date du 22 juillet 1997, soit 17 années après la cérémonie de présentation du traité et quatre années après la ratification par l'Inde, mais elle a été faite sans réserve. Si le Myanmar a soumis le rapport initial dans l'année suivant la date prévue, le deuxième rapport périodique se fait attendre depuis 2002. C'est donc le rapport CEDAW/C/MMR/1 qui a été utilisé pour compléter l'analyse conceptuelle des indicateurs et leurs évaluations. Il faut toutefois préciser que le Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a indiqué dans ses observations finales qu'il félicite les « efforts déployés pour élaborer une réponse informative, comprenant également des statistiques, dans de très brefs délais. Il note toutefois que le rapport ne contient pas suffisamment de données statistiques fiables ventilées par sexe et que les informations fournies au sujet de l'application d'un certain nombre d'articles de la Convention sont insuffisantes. » (ONU, A/55/38 article 101) Si ces lacunes laissent certaines zones floues, les éléments récoltés au cours de l'analyse sont suffisants pour déterminer l'indicateur pertinent à chaque obstacle, ce qui explique le maintien du pays dans la sélection.

Un premier coup d'œil sur la grille d'évaluation des indicateurs met en évidence une position plutôt vers la droite de l'échelle d'évaluation. Si huit indicateurs démontrent la présence d'obstacles pour les femmes, trois sont neutres et un seul pointe vers l'absence de barrières, pour une cote globale de 19/24.

Selon la première partie du rapport soumis par le Myanmar, les femmes myanmaraises bénéficieraient de la reconnaissance de l'égalité des sexes depuis la création de la civilisation

birmane deux milles ans plus tôt. L'histoire ancienne du pays retrace deux reines qui ont régné sur le Myanmar, l'une au 4^{ième} siècle, la seconde au 15^{ième}. De plus, l'histoire myanmaraise retient les faits de femmes versées dans le droit, la littérature ou la théologie, qui ont honoré leur pays. La principale religion est le bouddhisme Theravada, qui est pratiqué par plus de 90% de la population. Toutefois, la liberté de culte est reconnue par l'État et la tolérance envers les autres pratiques religieuses est la norme. Quant au bouddhisme, le rapport stipule que la vérité transmise par Bouddha serait exempte de tout dénigrement de la femme, tant par l'exemple de sa vie que par ses enseignements. La structure sociale est centrée autour de la famille, le principe de famille élargie étant la norme. Les parents âgés vivent donc généralement avec leurs enfants. L'homme est considéré comme le chef de famille, mais la femme y est tout de même respectée.

Dans la seconde partie du rapport, les articles de la CEDEF sont présentés tel que requis. Concernant la conciliation travail-famille, il est admis que généralement les filles de la maison prennent plus de responsabilités que les garçons, notamment concernant le soin apporté aux jeunes enfants, mais aussi pour ce qui touche la cueillette du bois de feu et la recherche et le transport de l'eau potable. De plus, dans les communautés centrées sur l'agriculture, les femmes ont habituellement les charges de repas, de confection des vêtements, de soin des enfants tout en aidant au travail d'ensemencement des terres, aux labours et à l'élevage des animaux. La journée de travail des femmes est généralement plus longue que celle des hommes, ce qui représente un déficit d'heures moyen de 12 à 13 heures par semaine. Un indicateur d'absence de barrière est lié au fait que la Constitution spécifie clairement l'égalité devant la loi de ses citoyens nonobstant leur sexe, leur religion ou leur race et l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes. Une femme pourrait avoir des recours si elle se jugeait victime de ségrégation sexuée (cependant, ces recours ne sont pas spécifiés). Les difficultés d'accès à la scolarité sont sensiblement les mêmes pour les enfants, mâles ou femelles, essentiellement en lien avec les coûts afférents à la fréquentation de l'école (achats de livres, vêtements ou matériel divers), mais sont compensées par l'accès à des allocations qui financent ces dépenses. Des bourses d'études sont aussi disponibles pour les étudiants qui obtiennent d'excellents résultats scolaires. Cependant, si peu de problématiques irrésolues sont décrites pour les études primaires et secondaires, il existe encore des inéquités concernant l'accès à certains programmes d'études de niveau supérieur : des quotas d'admission pour les femmes sont présents pour les instituts de dentisterie, de technologie, de foresterie, d'agriculture, de biologie marine et de géologie, ce qui explique le choix de l'indicateur de neutralité. Des contraintes socioculturelles existent encore malgré l'influence positive de la religion bouddhiste, notamment concernant l'application du droit coutumier qui persiste dans certains milieux. Le droit au travail rémunéré par les femmes est reconnu, mais dans les faits, elles occupent toujours la majorité des emplois traditionnellement

non rémunérés (essentiellement ceux liés à la subsistance et la participation dans l'entreprise familiale). Le travail forcé dans les communautés (généralement exigé par les militaires afin de compléter les tâches d'entretien, buanderie, transport de charge) est maintenant interdit par la loi, mais sa pratique présente depuis des années et l'absence de mesures de contrôle ne permet pas de savoir s'il est encore utilisé dans les régions.

Au sein du gouvernement, il n'existe ni programme visant à augmenter la représentativité féminine ni objectif à atteindre ou plan d'action. D'ailleurs, l'avancement et la représentativité de la femme ne sont pas dans les priorités du comité de travail national sur la condition de la femme. Quelques femmes sont au parlement, mais la seule femme élue comme chef d'État n'a jamais été reconnue par la junte militaire qui occupe le pouvoir. À cet égard, il est important de noter que M. Mra, délégué du Myanmar pour le CSEDEF exprime ses réserves quant à la contribution d'Aung San Suu Kyi : « It was difficult for him to understand what a woman dedicated to bringing strife and dissension to her country had done to merit the Nobel Peace Prize » (CEDAW/C/SR.457 article 56). À cet égard, le comité questionne, sans obtenir de réponse, le fait que certaines femmes ayant emportées les élections démocratiques ont dû démissionner. Un indicateur de présence d'obstacle a donc été choisi puisque les femmes ne peuvent réellement occuper un poste d'autorité dans leur pays malgré les résultats électoraux en leur faveur. Les conditions de travail sont aussi détritimentaires pour les femmes myanmaraises puisque si le principe de parité salariale existe, il n'est appliqué que pour le secteur formel de l'emploi et laisse sans recours les travailleuses du secteur agricole ainsi que des petits commerces.

Concernant les obstacles liés à la discrimination sexuelle, si certains droits sont clairement reconnus à la femme bouddhiste (droit de propriété et droits liés à la nationalité), ils ne sont pas nécessairement applicables aux femmes de religion différente. Toutefois, la reconnaissance de la majorité légale et le droit de vote sont reconnus pour l'ensemble de la population, sans égard au sexe. L'âge minimal pour contracter un mariage est de vingt ans, tant pour les hommes que pour les femmes et le consentement peut être donné sans l'accord parental. Le divorce est légal et sans recours législatif lorsqu'il est choisi par les deux conjoints et selon certaines conditions (dont l'adultère, la lèpre et la stérilité). Malgré tout, des inégalités subsistent, particulièrement pour les femmes issues des communautés minoritaires de religions autres que le bouddhisme Theravada. De plus, aucune information n'est disponible dans le rapport concernant les pratiques liées à la dot, à la répudiation et aux violences liées au corps féminin. À cet égard, précisons cependant que la mise en contexte initiale traitant de l'approche bouddhiste et du principe de non-violence laisse supposer que ce silence est plutôt lié au fait que ce ne sont pas des pratiques courantes au Myanmar. Malgré cela, les « observations finales du Comité » font état de l'ampleur du phénomène de la traite des femmes et des petites filles malgré l'interdiction légale par le pays, ce

qui a mené au choix d'un indicateur de présence d'obstacle. La non-reconnaissance socio-économique de la fonction de reproduction des femmes birmanes demeure encore un obstacle puisque malgré le fait qu'une femme enceinte a le droit d'être protégée dans son milieu de travail et qu'elle peut bénéficier d'un court congé de maternité (6 semaines avant son accouchement, 6 semaines après), le rapport ne fait pas mention d'une protection de son lien d'emploi. De plus, peu d'emphase est mise dans le rapport quant à d'éventuelles cliniques de planning familial et l'avortement demeure illégal. Être mère est aussi une condition difficile puisqu'en dehors de quelques exceptions, chez les gros employeurs notamment, il n'existe aucune structure sociale de support : ni garderie, ni allocations familiales.

Selon les statistiques de l'ONU, l'accès à médication essentielle est encore insuffisant pour la population (ce qui a un impact sur l'état de santé général, mais aussi sur les possibilités d'avoir recours à des méthodes contraceptives efficaces) et 24,6% de la population citadine vit dans des taudis. En plus de ces problématiques, il est important de souligner que le Myanmar est toujours sous le contrôle d'un gouvernement militaire et que le pays est régulièrement bouleversé par des guerres internes. Les populations vivant aux frontières du pays sont particulièrement touchées par cette situation et certains groupes ont dû être déplacés de leurs villages et sont sans ressources. Des violations aux droits fondamentaux des femmes et des enfants par les militaires ont été rapportées au comité et aucune structure visant à y mettre fin et à punir les coupables n'est en place.

Dans ses conclusions, « Le comité recommande au gouvernement de veiller, lorsqu'il procédera à la remise en état de ses structures économiques et politiques, à assurer la pleine participation des femmes, sur un pied, d'égalité, à une société ouverte et pluraliste. » (Observations finales du comité, A/55/38 article 132)

TABLEAU 10 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS DU MYANMAR

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille			Les filles prennent plus de responsabilités que les garçons dans les tâches quotidiennes. La journée de la femme est plus longue que celle de l'homme (plus de 12 à 13 heures par semaine). Les femmes jouent un rôle majeur envers les enfants, la préparation des repas, la confection des vêtements. Aucune participation des hommes n'est précisée.
2. Dominance de la culture masculine	L'égalité des hommes et des femmes et le principe de non discrimination basée sur le sexe sont inscrits dans la Constitution. Des possibilités de recours sont indiquées dans la loi (mais sans préciser lesquelles). La signature de la CEDEF s'est faite sans réserve		
3. Difficulté d'accès à la scolarisation		Accès gratuit aux études primaires et à moindre coût pour les études secondaires. Programme de financement pour les étudiants provenant de familles pauvres. Cependant, des restrictions d'accès aux femmes pour certains programmes d'études supérieures subsistent.	
4. Contraintes socioculturelles			Malgré la reconnaissance de l'égalité entre les hommes et les femmes par la religion principale du pays (bouddhisme), la tradition définit un rôle très stéréotypé pour les femmes et il y a toujours persistant le droit coutumier dans le pays. Aucune donnée n'est disponible quant au contrôle des images stéréotypées dans les médias ou les manuels scolaires.
5. Limites organisationnelles			Il n'existe aucun programme clair de stimulation à l'embauche des femmes, ni d'objectifs à atteindre concernant leur représentation.
6. Absence de modèle			Quelques femmes sont présentes au sein du parlement et une femme fut élue comme chef d'État. Cependant, elle ne put jamais gouverner en raison des actions entreprises par la junte militaire. À cet égard d'ailleurs, quelques autres femmes ont emporté des élections libres, mais durent démissionner. Malgré une reconnaissance sociale de la capacité de gouverner des femmes, elles ne sont pas reconnues par les instances militaires et n'ont pas de pouvoir réel.

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
7. Discrimination sexuelle et harcèlement		Les droits suivants sont reconnus de façon égalitaire avec l'homme : majorité légale, droit de vote. Les droits concernant acquisition/transmission de la nationalité, concernant la propriété et les règles associées au mariage ne sont spécifiés que pour les femmes bouddhistes. Aucune information n'est donnée concernant le droit sur l'autogestion du corps et les informations concernant les règles du mariage sont minimales (aucune information concernant la dot, le lévirat, le sororat et la répudiation). Cependant, le trafic des femmes et la prostitution forcée sont un problème majeur.	
8. Conditions détritimentaires du travail		Principes d'égalité des sexes dans le droit d'accès au travail et de travail égal = salaire égal inscrits dans la Constitution, mais des écarts persistent, notamment en ce qui a trait au travail lié à l'économie de subsistance qui est souvent fait sans rémunération par les femmes.	
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels			76,4% de la population vit dans des trouilles et l'accès à la médication a un coût abordable est insuffisant.
10. Inféodement de la reproduction			Malgré la reconnaissance du droit au congé maternité et l'établissement de limites concernant l'emploi de femmes enceintes dans un environnement potentiellement dangereux (notamment si exposition à des substances toxiques), l'avortement est illégal et l'accès et contrôle de la contraception restent obscurs.
11. Absence de politiques sociales			Seuls les lieux de travail employant plus de 50 femmes ayant des enfants de moins de 6 ans doivent prévoir une pièce et une assistante maternelle. Aucun système de crèche publique ni prestation familiale.
12. Instabilité			Conflits entre groupes ethniques et politiques connus et actuels. Junte militaire au pouvoir. Délocalisations de certains groupes de population, notamment celles qui logent près des frontières nationales. Situations connues de non respect des droits fondamentaux des femmes et des enfants par les groupes militaires.

L'ESPAGNE

Les stratégies employées pour augmenter l'effectif féminin dans les postes d'autorités : « ... la législation nationale ne prévoit pas l'établissement de quotas en ce qui concerne la participation politique, mais le troisième plan pour l'égalité prévoyait des mesures spécifiques pour faciliter l'accès des femmes aux postes de responsabilité. » « Ces initiatives [...] et le développement de programmes, par exemple le Programme OPTIMA, pour favoriser les avancements de carrière des femmes dans le secteur privé, devraient faciliter l'accès des femmes aux postes de responsabilité. » Cinquième rapport périodique de l'Espagne, page 30

Pays de la région administrative européenne, l'Espagne se distingue par une représentativité sexuée identique dans les postes d'autorité à l'OMS, soit deux hommes (niveau P.6/D.1) et deux femmes (l'une en P.6/D.1 et l'autre en D.2). Depuis la ratification de la Convention, le 5 janvier 1984, l'Espagne maintient une réserve concernant l'inapplication de la CEDEF aux règles de succession de la Couronne espagnole, mais elle se plie sans heurts aux exigences de soumission des rapports. Cinq rapports ont été soumis au fil des années et le dernier, déposé en 2003, a été retenu pour les fins de cette analyse. Le Comité a souligné le fait que le document était plus volumineux que les soixante-dix pages prévues par la CEDEF, mais il a aussi signalé sa satisfaction de rencontrer une délégation qui a fait preuve d'ouverture et de transparence dans ses échanges, apportant de nombreux éléments complémentaires lors de la présentation. Il a aussi exprimé son contentement face aux actions du gouvernement espagnol afin de favoriser l'égalité des sexes et de poursuivre l'élimination de la discrimination envers les femmes.

Après le Canada, voici un second pays qui se démarque des autres par l'absence d'indicateur évalué comme présentant des obstacles à l'*empowerment* des femmes. En effet, six indicateurs de neutralité et six autres d'absence d'obstacle se partagent le tableau 11, pour un score global de 6/24.

Ainsi, si l'on peut compter sur une certaine facilité pour les femmes de gravir les échelons menant à leur autonomisation, des inégalités subsistent encore ici et là. Ce rapport de suivi se présente en une seule partie, soit celle dédiée à la présentation des seize articles de la CEDEF. Toutefois, pour la compréhension générale de la démarche de l'Espagne dans l'avancement de la condition des femmes, il est essentiel de préciser que depuis 1988, le pays a suivi successivement trois plans pour l'égalité des chances : en 1988-1990, il visait la révision législative; en 1993-1995, le but recherché était de finaliser le passage de l'égalité *de jure* à l'égalité *de facto*; et en 1997-2000, l'objectif était de promouvoir l'égalité dans toutes les

politiques gouvernementales et d'augmenter la participation des femmes à la prise de décision. Le cinquième rapport de suivi a été déposé avec un peu plus de deux ans de retard.

Du groupe des quatre premiers indicateurs, seule la dominance de la société masculine est évaluée comme étant neutre, les autres éléments indiquant tous l'absence d'obstacles. La Constitution définit clairement le caractère fondamental de l'égalité des chances entre les sexes et l'interdiction de discrimination sexuée; et tout citoyen peut contester une loi ou son application (le Bureau du Médiateur ainsi que le Tribunal constitutionnel sont les recours officiels pour ce faire). Quant aux contraintes socioculturelles, rappelons tout d'abord que le premier plan pour l'égalité des chances a revu entièrement la législation et que celle-ci est maintenant entièrement dégagee de références autres telles que la tradition, la coutume ou la religion. Les femmes, comme tous les citoyens espagnols, ont le droit au travail et à la rémunération. De plus, les médias comme les manuels scolaires sont analysés en fonction de l'image qu'ils projettent des femmes afin d'en rayer les stéréotypes nuisant à la pleine égalité. Un Observatoire de la publicité a d'ailleurs été créé dans le but d'analyser le contenu et l'impact que peut avoir celle-ci sur la population, et il est la ressource de recours et de plainte si un auditeur juge un message inadéquat. Le gouvernement espagnol travaille aussi en collaboration avec les médias afin de transmettre de l'information concernant ses préoccupations. Il a aussi créé un guide promouvant la participation accrue de l'homme dans les travaux ménagers, disponible pour les familles. Malgré cela, un retard certain reste à rattraper puisque les femmes assurent le plus souvent les soins aux enfants et aux personnes âgées. Mais une certaine participation des hommes associée à l'intervention gouvernementale permettent de sélectionner un niveau d'absence de barrière : « Le Gouvernement s'emploie à ce que les hommes et les femmes partagent leurs responsabilités de manière plus équitable aussi bien au foyer qu'au travail » (CEDAW/C/SR.649 : article 29) Le domaine scolaire est aussi un bel exemple libre d'écueil : la population espagnole bénéficie d'une scolarité gratuite et obligatoire de six à seize ans, couvrant l'essentiel des niveaux primaire et secondaire. Quant aux universités, elles sont accessibles pour tous les programmes et tous les cycles sans distinction de sexe. La preuve en est que les femmes représentent 53% des étudiants de premier et deuxième cycle (baccalauréat et maîtrise) malgré le fait qu'elles restent sous-représentée au troisième cycle (doctorat).

Pour celles qui désirent s'intégrer dans le marché du travail, elles pourront profiter d'une position claire de leur gouvernement quant à la nécessité d'intégrer le genre féminin dans les échelons les plus élevés de l'administration, toutefois sans le secours de quotas. En effet, même si le troisième plan pour l'égalité des chances traitant de la participation des femmes à la prise de décision était terminé lors de la soumission de ce rapport, aucune information concernant les mesures prises par le gouvernement ou leur impact n'était disponible. Seul trois objectifs

généraux étaient indiqués : un premier traitant des activités de formation accessibles aux femmes qui désiraient faire avancer leur carrière, un second expliquant la nécessité de construire des stratégies applicables en fonction de l'analyse des difficultés vécues par les femmes dans l'accès au pouvoir et un dernier indiquant le soutien accordé aux associations qui promeuvent la participation des femmes à la prise de décision. Cette absence d'objectif spécifique ou de mesure explicite en ce qui a trait à la fonction publique explique l'indicateur de neutralité. Même neutralité quant au modèle de leadership puisque sur seize ministres, trois femmes ont obtenu un poste en 2002 (contre quatre aux élections précédentes, 1996, sur une possibilité de quatorze) et une seule femme siège parmi les vingt-six Secrétaire d'État de 2002 (aucune en 1996), et le pays n'a aucun historique de femme chef d'État. De plus, il faut rappeler que l'Espagne a émis une réserve concernant l'application de la CEDEF à la succession de la couronne. En effet, la Constitution espagnole prévoit que la succession de la couronne est liée aux règles de la primogéniture cognatique ce qui signifie que, pour le même degré, l'homme sera préféré à la femme, mais sans l'exclusion complète du sexe féminin. Donc, à moins d'une modification de la Constitution, une femme ne sera reine qu'advenant l'incapacité de tous les hommes du même degré qu'elle à devenir roi. Cette préférence pour les hommes sans toutefois exclure complètement les femmes dans le choix du chef de l'État espagnol explique la sélection d'un indicateur de neutralité. Même sélection d'indicateur concernant les conditions du travail : malgré le fait que la parité salariale est clairement protégée par le Statut des travailleurs, elle n'est pas appliquée dans le secteur privé qui présente encore des écarts significatifs. De plus, aucune structure de recours ou de contestation n'est précisée.

Un autre point pour lequel aucun empêchement n'est noté c'est en matière de discrimination sexuelle. Les Espagnoles sont traitées au même titre que leurs compatriotes masculins en ce qui a trait à la majorité légale, au droit de vote, au droit à la propriété et à l'héritage, aux droits liés à la nationalité et à ceux liés au mariage (incluant le consentement et l'âge minimum). Le trafic des femmes ainsi que les violences liées au corps féminins sont interdits par le code pénal et ils sont passibles de sanctions. Aucune barrière n'entrave le contrôle et l'impact des fonctions de reproduction puisque toutes les protections liées à la grossesse sont assurées par la loi (avec un point supplémentaire pour la possibilité au père d'avoir accès à un congé parental) et l'autocontrôle de la reproduction par la femme est garanti par l'accès à la contraception et au besoin, à un avortement. Par contre, si les mères espagnoles bénéficient d'un allègement fiscal lorsqu'elles sont au travail, elles ne peuvent pas compter sur des structures d'accueil de leurs enfants. Le gouvernement travaille cependant sur un plan de développement de crèches, ce qui pourrait changer la situation dans les prochaines années. Pour l'instant, nous évaluerons ce facteur comme étant neutre.

Pour terminer, si la majorité des Espagnoles n'ont plus de préoccupation vitale en relation avec les besoins physiologiques de base (99,9%), le pays demeure fragilisé par les sursauts occasionnels du Mouvement Nationaliste Basque. Depuis 1975, l'Espagne a subi trois périodes de crise qui ont marqué le tissu social : 1980-1981, 1987 et 1991-1992.

Outre les conclusions habituelles données à chaque pays, le Comité a limité ses commentaires finaux à fortement suggérer à l'État de revoir à la hausse les actions entreprises pour favoriser l'emploi des femmes et leur accès à un travail permanent et à temps plein lorsqu'elles le désirent.

TABLEAU 11 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS DE L'ESPAGNE

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille	Participation des hommes (toujours moindre), mais message gouvernemental clair visant la participation accrue des hommes dans le partage des tâches et la conciliation travail-famille.		
2. Dominance de la culture masculine		Le principe de l'égalité des chances pour les deux sexes et d'interdiction de discrimination sexuée sont inscrits dans la Constitution, mais une réserve à la signature du CEDEF est maintenue.	
3. Difficulté d'accès à la scolarisation	Scolarité obligatoire et gratuite pour les études primaires et secondaires (de 6 à 16 ans) Les femmes sont majoritaires aux deux premiers cycles universitaires		
4. Contraintes socioculturelles	L'ensemble des lois a été révisé afin d'en extraire toute mesure traditionnelle ou coutumière. Le pouvoir juridique ne se base que sur les lois internationales et fait abstraction de toute référence religieuse. Les femmes ont le droit au travail et à la rémunération sans discrimination. Il existe aussi des structures de contrôle des stéréotypes véhiculés par les médias et par les manuels scolaires		
5. Limites organisationnelles		Le gouvernement fait valoir la nécessité de la participation des femmes dans les postes de pouvoir et a intégré cet élément dans son troisième plan pour l'égalité des chances (1997-2000), mais sans fixer d'objectif clair. Le rapport ne précise toutefois pas les résultats obtenus par ces actions.	
6. Absence de modèle		Trois femmes ministres aux élections de 2002 sur une possibilité de 16; une Secrétaire d'État sur une possibilité de 26. Cependant, la Constitution espagnole prévoit que la succession de la couronne est liée aux règles de la primogéniture, préférant l'homme à la femme de mêmes degrés.	

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
7. Discrimination sexuelle et harcèlement	Les droits suivants sont reconnus par la loi et appliqués en fait : majorité légale, droit de vote, droit de propriété et d'héritage, droit liés à la transmission de la nationalité et ceux liés au mariage. Le trafic des femmes est illégal et le code penal régit les violences liées au corps de la femme.		
8. Conditions détritmentaires du travail		Un plan visant à renforcer les politiques de promotion et d'égalité des chances est en cours et le Statut des travailleurs prévoit de son côté le principe de salaire égal, travail égal. Cependant, la parité salariale n'est pas respectée dans le secteur privé et aucune structure de recours n'est indiquée.	
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels	Tous les besoins sont répondus pour 99,9% de la population : apport calorique suffisant, revenu quotidien acceptable, milieu de vie décent et accès à la médication.		
10. Inféodement de la reproduction	Tous les droits relevant de l'autocontrôle des fonctions de reproduction sont protégés, tant pour la grossesse que pour la conception et la contraception.		
11. Absence de politiques sociales		Allégement fiscal pour la mère au travail, mais aucune précision concernant des structures sociales, sinon un plan de développement de crèches à l'étude.	
12. Instabilité		Période de crise avec le Mouvement Nationalisme Basque 1980-81, 1987 et 1991-1992.	

L'ITALIE

À propos de l'importance des structures sociales de support : « L'absence d'infrastructure sociales qui permettraient de concilier travail et obligation familiales est sans aucun doute l'une des principales causes du mal qu'on les femmes à entrer sur le marché du travail. Il y a une forte pénurie – surtout dans les régions du sud – de jardins d'enfants ainsi que de services de soins aux enfants et aux personnes âgées. » Quatrième et cinquième rapport périodique de l'Italie, page 30.

Pays de la région administrative européenne, l'Italie se démarque nettement de tous les autres pays par une très grande délégation masculine dans les postes d'autorités de l'OMS et l'absence totale de représentantes féminines. En effet, treize hommes se partagent dix postes P.6/D1 et 3 postes D.2. L'Italie s'est jointe à la communauté des pays ayant ratifié la convention sans réserve le 10 juin 1985 et elle a prouvé son désir de participer à l'avancement de la condition des femmes malgré un retard répété de 3 ans dans la soumission des rapports initial, deuxième et troisième. Le quatrième rapport de suivi a été escamoté et présenté jumelé au cinquième rapport de suivi en 2002. C'est ce document qui a été utilisé pour la collecte des données compilées dans le tableau 12. À l'égard de ce rapport et des travaux qui le concernent, le Comité a émis plusieurs insatisfactions, soulignant ainsi : le retard dans le dépôt du document, le manque de données analytiques et statistiques sur la condition des femmes, une carence d'information concernant l'application *de facto* des éléments *de jure* présentés, la non-conformité de la structure du texte face aux exigences de la CEDEF, l'absence de réponses à certaines questions du groupe d'étude, le silence concernant les articles 8 (la possibilité pour les femmes de représenter leur gouvernement à l'échelon international), 9 (l'égalité des droits concernant la nationalité), 15 (l'égalité des hommes et des femmes devant la loi) et 16 (les droits des femmes relatifs au mariage et aux rapports familiaux)³⁶, le fait que la délégation n'a pas été en mesure de répondre de façon claire et succincte aux questions du Comité ainsi que l'absence de réaction de l'État aux recommandations émanant des rapports précédemment soumis.

L'analyse de la démarche d'autonomisation des femmes italiennes laisse voir un profil plutôt irrégulier, mêlant presque également les indicateurs qui présentent soit la résistance et la persistance d'embûches, soit une certaine amélioration menant à la neutralité, ou encore une nette absence d'obstacle favorisant l'intégration des Italiennes. Le résultat des points récoltés par cette analyse est de 58,3%, soit 14/24.

³⁶ Le texte de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est disponible à l'annexe I.

Tel que précisé dans le paragraphe précédent, la structure du rapport italien ne correspond pas aux standards établi par la CEDEF. Ainsi, le document n'est pas présenté en deux parties et les informations nécessaires à notre exercice sont disponibles dès le début du texte.

D'entrée de jeu, nous constatons qu'une pierre d'achoppement existe dans les démarches visant à intégrer les femmes dans une société libre de préjugés et de discrimination, amenant à signaler une présence d'obstacle : si l'égalité des chances entre les sexes est clairement spécifiée dans la Constitution italienne, aucun article n'interdit la discrimination fondée sur le sexe. Cet indicateur qui soutient la dominance de la culture masculine est suivie par la difficulté de conciliation travail-famille qui freine aussi la condition des femmes. En effet, le partage des tâches dans les familles italiennes est rare, la participation des hommes étant quasi nulle et complètement absente du discours de l'État. Si le modèle « ménagère-épouse-mère » est en déclin en raison de l'intégration des femmes dans le marché de l'emploi, celles-ci cumulent maintenant un double rôle et doivent supporter une charge multiple. La société démontre pourtant une certaine évolution des mœurs puisque les pouvoirs religieux et juridiques sont clairement séparés. Malgré cela, des « préjugés profondément enracinés » perdurent et « fragilisent le statut social de la femme ». (CEDAW/C/ITA/CC/4-5 : article 25) L'absence de réglementation des médias peut aussi mener au maintien des stéréotypes par la diffusion d'images perpétuant des relations entre les individus cristallisées dans des rôles traditionnels. De même, si la révision des manuels scolaires a fait l'objet d'un programme spécifique, celui-ci ne vise que l'autorégulation des éditeurs, n'assurant pas la disparition des stéréotypes. Le droit au travail et à la rémunération des femmes garanti par la loi ne vient pas contrecarrer ces éléments; l'ensemble de ces facteurs mène à un indicateur de neutralité. Toutefois, l'accès à la scolarité gratuite et obligatoire entre 6 et 14 ans, couvrant ainsi les années de niveaux primaire et secondaire, de même que la possibilité de poursuivre en toute égalité des études de niveau universitaire pour les hommes et les femmes témoigne clairement d'une absence d'entrave. Il est toutefois nécessaire de préciser que ces informations concernant l'éducation n'étaient pas disponibles dans le rapport et que nous avons du nous référer aux statistiques présentées par l'UNESCO.

De même, le rapport reste malheureusement muet quant au nombre de femmes occupant un poste de haut niveau au sein de la fonction publique, mais il est possible de savoir qu'en 2002, une femme était à la tête du Ministère de l'Égalité, ce qui laisse croire à la participation possible des femmes à la construction de leur pays. De plus, une courte recherche sur le site de WomenWatch (associé à la DPF) permet de constater que l'Italie n'a pas d'historique de chef d'État féminin, ce qui mène à un indicateur de neutralité. Les conditions détritimentaires du travail sont au même niveau sur l'échelle d'évaluation puisque si la parité salariale est assurée *de jure*,

elle n'est pas appliquée *de facto* et aucune jurisprudence n'existe à ce sujet, l'application de la législation relative à l'égalité de traitement au travail et à la rémunération étant encore à l'étude. Malgré cela, les femmes qui désirent gravir les échelons de l'appareil gouvernemental doivent faire face à une autre embûche : elles ne peuvent compter ni sur des programmes d'accès facilitant l'embauche et la promotion, ni sur des quotas ou des objectifs visant à augmenter leur représentativité, et cela, malgré les recommandations préalables du Comité, lors du dépôt du troisième rapport de suivi de la CEDEF, huit ans auparavant.

Un autre silence du rapport touche les lois liées à la discrimination sexuelle et au harcèlement. À cet égard, il a été impossible de rassembler les faits concernant la reconnaissance de la majorité légale, le droit de vote ainsi que ceux de propriété et d'héritage. Toutefois, considérant qu'aucune des sessions de travail ou d'études faites par le Comité ne soulève de question, ces points ont été considérés comme étant sans discrimination à l'égard des femmes. Les autres droits en lien avec ce point ont été validés dans le rapport antérieur (CEDAW/C/ITA/3) puisque le quatrième et cinquième rapport de suivi n'en traite pas. Les éléments récoltés abondent d'ailleurs dans le même sens, soit l'absence d'obstacle : la transmission de la nationalité est identique pour les hommes et les femmes, le droit de consentement au mariage est reconnu et appliqué. Le trafic des femmes est illégal ainsi que les violences liées au corps féminin (un projet de loi sur les mutilations génitales féminines étant à l'étude pour les dénoncer de façon spécifique). Autre point positif pour la société italienne : ses femmes ont droit et accès à un autocontrôle complet de leurs fonctions de reproduction, soit par l'utilisation de la contraception ou l'accès à l'avortement. Tous leurs droits en matière de grossesse et de maternité sont protégés, le congé maternité prenant maintenant nom de congé parental puisque le père peut aussi y avoir accès. Par contre, lors de son retour au travail, les mères italiennes devront faire face à la pénurie de crèches et de structures de services et de soins aux enfants. Si elles peuvent bénéficier d'allocations familiales, un projet de loi est toujours à l'étude pour développer plus de jardins d'enfants.

Les Italiennes peuvent vivre dans un État stable au niveau sociopolitique depuis plusieurs années. De plus, le pays offre à la majorité de sa population toutes les ressources nécessaires pour répondre à ses besoins physiologiques primaires.

À titre de recommandation finale, le Comité incite fortement le Parlement italien à prendre désormais connaissance des rapports de la CEDEF avant leur dépôt à l'instance internationale et il suggère fortement au gouvernement d'associer plus étroitement ses organes publics ainsi que les organisations non gouvernementales dans l'élaboration du prochain rapport.

TABLEAU 12 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS DE L'ITALIE

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille			Les responsabilités familiales incombent toujours aux femmes. Les mères qui optent pour un emploi rémunéré occupent donc un double rôle et supportent encore une charge multiple. L'État n'a pas de programme incitant la participation de l'homme au partage des tâches.
2. Dominance de la culture masculine			Le principe de l'égalité des chances est présent dans la Constitution, mais la discrimination à l'égard des femmes n'est pas clairement définie. La CEDEF a cependant été ratifiée sans réserve.
3. Difficulté d'accès à la scolarisation	Accès et gratuité pour les études de niveau primaire et secondaire et accès aux études supérieures à moindre coût.		
4. Contraintes socioculturelles		Les pouvoirs religieux et juridiques sont séparés en loi et en fait, mais il y a toujours persistance de préjugés défavorables aux femmes, qui sont d'ailleurs véhiculés par les médias. Le programme PILOTE vise la révision des manuels scolaires, mais opte pour une autorégulation des éditeurs, en leur laissant un libre-arbitre à cet égard. Le droit au travail et à la rémunération des femmes est garanti par la législation.	
5. Limites organisationnelles			Il n'existe aucun programme effectif d'embauche des femmes ni d'objectif de représentativité fixé aux organisations gouvernementales.
6. Absence de modèle		Au moins une femme ministre (Ministère de l'égalité), mais pas d'historique de chef d'État féminin.	

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
7. Discrimination sexuelle et harcèlement	Droits suivants respectés : transmission de la nationalité et droit de consentement au mariage, majorité légal, droit de vote et droit de propriété. Le trafic des femmes est interdit de même que les violences liées au corps féminin, sans toutefois être spécifiques		
8. Conditions détractantes du travail		Le principe de parité salariale est inscrit dans la législation, mais non appliqué dans les faits. Il n'existe pas de jurisprudence à ce sujet.	
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels	Tous les besoins sont répondus sans difficulté majeure pour la population : alimentation, revenus et logement adéquats. Accès suffisant à la médication essentielle		
10. Inféodement de la reproduction	Avortement légal, accès et contrôle de la contraception possible par la femme, congé parental rémunéré, protection de la femme enceinte au travail et protection du lien d'emploi lors du congé parental.		
11. Absence de politiques sociales		Il existe des allocations familiales, mais il y a une forte pénurie de crèches et autres structures de services pour les enfants, notamment dans le sud de l'Italie.	
12. Instabilité	Stabilité du pays depuis au moins 1975		

Concernant la difficulté pour les femmes de devenir et d'avoir un modèle de réussite : « Les députés sont actuellement au nombre de 128, dont trois femmes. Bien que le Liban ait accordé les droits politiques aux femmes en 1953, ces droits n'ont jamais été réellement appliqués. L'accès de ces trois femmes à la Chambre des députés a été rendue possible par des hommes. La première femme entrée à la Chambre en 1963 a simplement terminé le mandat de son père, suite à son décès. En 1991, la veuve d'un député a été nommée. » Rapport initial du Liban, page 6³⁷

Sélectionné comme l'un des deux pays de la région administrative de la Méditerranée orientale, le Liban a une petite délégation de deux individus dans les postes les plus hiérarchisés de l'OMS. Une femme et un homme se partagent les deux postes de niveau P.6/D.1. Le Liban a ratifié avec réserve la CEDEF le 16 avril 1997. La soumission du rapport initial s'est faite avec cinq années de retard. Les réserves émises, notamment en ce qui concerne les points relatifs au mariage et à la tutelle, sont en lien avec le principe du statut personnel du Libanais, soit les lois et les tribunaux liés à la communauté confessionnelle de l'individu. Le rapport utilisé pour l'analyse conceptuelle est le rapport initial soumis en 2003 (CEDAW/C/LBN/1). Le Comité déplore le fait que ce rapport ne soit pas conforme aux directives de la CEDEF, tant dans sa présentation que par le retard avec lequel il a été soumis. En effet, la seconde partie traite des éléments nécessaires à notre analyse, mais la forme ne respecte pas les règles de la CEDEF. De plus, pour l'ensemble des informations expliquant la situation des femmes libanaises, il exprime « avec inquiétude que l'État partie ne comprend pas pleinement ses obligations au titre de la Convention et, en particulier, qu'il fait porter ses efforts sur l'égalité de principe et que les progrès réalisés pour parvenir à l'égalité de fait dans de nombreux secteurs sont insuffisants ». (CEDAW/C/LBN/CO/2 : article 21)

De tous les pays présentés, le Liban se démarque par l'uniformité du niveau d'évaluation de tous ses indicateurs. Toutes les variables cotées présentent une présence d'obstacles pour l'*empowerment* des femmes, amenant un résultat de 24/24.

³⁷ Le rapport reste muet quant à la troisième femme et ne précise pas, non plus, si les deux autres femmes siègent encore. Une vérification plus étendue du contexte politique libanais nous permet tout de même de savoir que la députation est affaire de clan dans ce pays et que « toutes les femmes parlementaires ont un lien familial ou un autre avec un notable de sexe masculin vivant ou mort » (Abu-Zayd, 2002). Les données disponibles sur le site Internet de l'Union interparlementaire (<http://www.ipu.org/french/home.htm>) précisent qu'en 1972, aucune femme n'était élue, mais que trois ont obtenu des sièges lors des élections de 1992, 1996 et 2000, puis cinq en 2005.

La première partie donne tout d'abord des informations générales sur le pays : territoire, population, structures politiques, cadre juridique général des droits de l'homme et organes gouvernementaux et non gouvernementaux impliqués dans la présente convention. Les faits intéressants touchent entre autre la courte présentation des conflits et guerres civiles dans lesquels le pays fut impliqué entre 1975 et 1990, notamment lors de deux invasions israéliennes (1978 et 1982), ce qui a mené au décès de plus de 100 000 citoyens, faisant basculer la proportion hommes/femmes. La mort de leurs maris a accru la charge de travail de nombreuses femmes qui se sont trouvées ainsi à la tête de leur famille. Dans les particularités culturelles, le tissu social libanais se caractérise par la cohabitation de dix-huit communautés confessionnelles principales qui sont très présentes et qui influencent les choix sociopolitiques de leurs membres respectifs. Le rapport précise d'ailleurs que ce voisinage de différentes croyances ne se fait pas sans heurts entretenant le fanatisme religieux de nombreux Libanais et nourrissant 15 années de guerre civile (1975-1990).

Pour débiter la seconde partie, précisons que la Constitution libanaise n'est pas spécifique concernant l'égalité des hommes et des femmes et qu'il n'existe aucune possibilité de recours pour une citoyenne du pays souhaitant contester cette lacune. De plus, les contraintes socioculturelles sont très présentes pour les libanaises. En effet, les tribunaux jugeant de l'application des lois concernant le statut personnel sont tous confessionnels et il n'existe pas de loi unifiée à ce sujet. Donc dix-huit lois se côtoient, une pour chacune des principales communautés religieuses du pays (cinq islamiques et treize chrétiennes). Qui plus est, en raison des réserves à la CEDEF émises par le Liban, les dispositions confessionnelles ont préséance sur les dispositions constitutionnelles du pays, perpétuant la discrimination entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les femmes des différentes religions. De plus, les stéréotypes sont toujours perpétués à travers les médias et les manuels scolaires, en raison de l'absence de l'implication du gouvernement pour le contrôle des médias (puisque l'on doit respecter « la liberté d'expression » (CEDAW/C/SR.692 : article 4) et du manque d'information et de support du comité de révision des manuels scolaires qui a donc dérogé à l'exercice demandé sans atteindre les objectifs fixés. Et si le droit au travail et à la rémunération des femmes est protégé par la loi, ce n'est applicable que pour certains types d'activité puisque l'accès à tous les secteurs d'emploi n'est pas permis. La conciliation travail-famille n'est pas non plus un élément en faveur de l'emploi des femmes puisqu'au dire du rapport, elles « continuent d'être perçues quasiment seules responsables du travail ménager, des soins aux enfants, aux personnes âgées, infirmes ou malade, bien que désormais leur partenaire, les hommes, aient cessé de subvenir seuls aux besoins de la famille ». (CEDAW /C/LBN/1 : 23) Le gouvernement ne traite pourtant pas de ce sujet, qu'il passe sous silence. De plus, des écarts demeurent quant à l'accès à la scolarité puisque les filles continuent d'aider leurs mères pour ces tâches, et cela, au détriment de leurs

études. L'accès aux écoles n'est pas uniforme partout au pays puisque certaines régions rurales demeurent sans établissement scolaire, et malgré le fait que la scolarité soit obligatoire, des écarts persistent en rapport avec la gratuité. À cet égard d'ailleurs, les garçons fréquentent en plus grand nombre les établissements privés, les filles, les établissements publics, ce qui démontre que « les familles dépensent plus volontiers pour éduquer les garçons que pour éduquer les filles ». (CEDAW/C/SR.692 : article 21) De façon générale, les étudiants qui terminent leurs études secondaires et ceux qui terminent leurs études universitaires sont rares et comptent pour une partie négligeable de la population (soit 22,6% et 12,7% pour les 30-34 ans en 1996). Les femmes composent tout de même 51% des étudiants de niveau universitaire, mais tous les obstacles décrits précédemment font peser la balance vers un indicateur de présence de barrières.

Une autre barrière importante à l'*empowerment* des femmes libanaises concerne les limites organisationnelles. Seulement 1,6% des employés de la fonction publique sont de sexe féminin et le même pourcentage s'applique à leur représentativité dans les postes d'autorité. À cet égard, le Comité exprime clairement la nécessité pour le gouvernement de prendre rapidement des mesures pour augmenter l'embauche et la promotion des femmes dans ses organisations puisqu'il n'existe aucun programme à cette fin ni aucun objectif à atteindre. Lors de la soumission du rapport, aucune femme d'ailleurs n'était ministre et aucun historique à cet égard ne prévalait, laissant un vide quant aux possibles modèles de leadership féminin. D'ailleurs, trois femmes seulement occupaient un siège à l'Assemblée Nationale sur une possibilité de cent-vingt-huit. Dans cette optique, sachant que le principe de parité salariale n'est appliqué que pour le secteur public et que la proportion des femmes y travaillant est très faible, autant considérer que la majeure partie de la population active féminine n'a aucune protection ou garantie quant à son salaire. D'ailleurs, le haut taux de chômage de la population entraîne une dégradation des conditions de travail de nombreuses femmes qui, plutôt que de perdre leur emploi, se taisent et ne portent pas plainte. L'absence de modèle féminin et les conditions détritantes du travail s'ajoutent donc à la liste des indicateurs de présence d'obstacle.

Même son de cloche pour les trois autres points, qui présentent aussi des empêchements certains. Si la majorité légale et le droit de vote sont assurés à tout citoyen de plus de 21 ans, sans discrimination pour le sexe, et que le droit à la propriété est préservé de la même façon, d'autres droits présentent encore des inégalités ou ne sont tout simplement pas reconnus. Ainsi, la transmission de la nationalité n'est permise que par le père, sauf très rares exceptions encadrées par la loi; le trafic des femmes n'est pas interdit par la loi, mais par contre, les violences liées au corps féminin font partie du code pénal. Cependant, les cas de crimes d'honneur ne sont pas traités comme des crimes passibles d'une sanction, mais bien une

condition atténuante pour l'agresseur. Les droits relatifs au mariage étant sous la juridiction des lois religieuses, ils comportent aussi des inégalités : le mariage de filles mineures est permis, la pratique de la dot est courante, les mariages consanguins et le non respect du consentement au mariage sont autorisés. L'inféodement des fonctions de reproduction présente aussi un écueil. En effet, malgré les lois indiquant que la femme a droit et accès à la contraception sans l'accord du mari, ces droits ne sont pas reconnus dans les régions rurales. L'avortement n'est légal que lorsqu'il est médicalement requis. De plus, si une femme enceinte se voit protégée par la législation dans son milieu de travail, elle ne pourra bénéficier d'un congé maternité rémunéré que si elle est à l'emploi du secteur public. Quant à son lien d'emploi, il peut être terminé par l'employeur sans pénalité tant que la mère n'a pas atteint son cinquième mois de grossesse. Enfin, la mère qui désire réintégrer le marché du travail ne pourra pas bénéficier d'allocations familiales puisque de façon générale, toutes les prestations sociales sont réservées aux hommes. Enfin, les crèches qui pourront recevoir son enfant durant ses heures de travail sont rares en milieu urbain et absentes en milieu rural. D'ailleurs, elles ne sont présentes que par l'intervention des ONG ou des employeurs privés puisqu'il n'existe à ce sujet aucune loi ni aucun plan en vue d'augmenter ces structures insuffisantes.

Enfin, il faut souligner que 50% de la population urbaine libanaise vit dans des taudis (les zones périurbaines étant les plus marquées par la pauvreté et les conditions de vie difficiles) et l'accès à une médication essentielle à coût abordable est bon, mais gagnerait à être augmenté. Si seulement 3% de la population libanaise est sous-alimentée, il est impossible de savoir le pourcentage de la population ne disposant pas d'un revenu suffisant. Pour terminer, le conflit israélo-palestinien toujours actif et la récente occupation du Liban par la Syrie ont laissé des marques profondes dans le tissu social, marques qui retarderont une éventuelle prise de conscience par le gouvernement de la situation des femmes : « les hostilités dont le Liban n'a cessé d'être le théâtre ont nui à l'amélioration de la condition de la femme » (CEDAW/C/SR.691 : article 4); on souligne d'ailleurs avec justesse que « la paix est essentielle si l'on voulait accorder à ces droits et questions l'attention qu'ils méritaient. » (CEDAW/C/LBN/CO/2 : article 10)

Ces paroles résument bien la conclusion du Comité en réponse au rapport du Liban :

Tout en se félicitant du dynamisme de la société civile, le Comité s'inquiète du manque de coopération des autorités avec les organisations non gouvernementales en ce qui concerne l'application de la Convention. Il est préoccupé par le fait que l'État partie n'a pas conscience de ses obligations et ne comprend pas le rôle que jouent les organisations non gouvernementales dans l'application de la Convention et la promotion de l'égalité des sexes. (CEDAW/C/LBN/CO/2 : article 43)

TABLEAU 13 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS DU LIBAN

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille			La femme est responsable de façon quasi exclusive des travaux domestiques et familiaux : ménage, enfants, personnes âgées.
2. Dominance de la culture masculine			Il n'existe pas de disposition précise dans la Constitution concernant l'égalité des sexes, ni d'outil législatif interdisant la discrimination. De plus, la signature de la CEDEF s'est faite avec des réserves encore maintenues.
3. Difficulté d'accès à la scolarisation			Les normes concernant la scolarité obligatoire et gratuite sont à revoir. L'obligation à la scolarité est présente, mais elle n'implique pas la gratuité. Des obstacles financiers, sociaux et géographiques perdurent donc. L'accès aux écoles est aussi restreint en milieu rural.
4. Contraintes socioculturelles			Le rôle de la femme est encore étroitement en lien avec la religion, les traditions et les coutumes. La religion fait aussi partie intégrante de la Constitution et les tribunaux sont confessionnels. Les médias persistent dans l'image des stéréotypes féminins et les manuels scolaires ont été révisés sans succès. Le droit au travail pour les femmes est reconnu, mais pour certains types d'emploi seulement.
5. Limites organisationnelles			Il n'existe pas de programme gouvernemental stimulant l'embauche des femmes, ni de quotas ou objectifs à attendre.
6. Absence de modèle			Aucun modèle de femme ministre.

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
7. Discrimination sexuelle et harcèlement			Malgré la reconnaissance sans discrimination de la majorité légale, du droit de vote et du droit de propriété, la transmission de la nationalité doit se faire par le père, aucune loi ne traite du trafic des femmes et les crimes d'honneur sont encore reconnus par le code pénal. De plus, les lois relatives au mariage sont sous la responsabilité des différents codes religieux du pays et comportent encore pour beaucoup d'entre eux des inéquités flagrantes pour les femmes. Ainsi, le mariage de mineures est toujours pratiqué, le consentement n'est pas nécessaire, la dot est de vigueur et les mariages consanguins toujours fréquents.
8. Conditions détritimentaires du travail			Absence de toute mesure législative à propos de l'égalité des sexes en matière de travail. Cependant, s'il y a présence du principe de travail égal, salaire égal dans le code du travail, il n'est pas appliqué pour la majorité des femmes actives.
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels			50% de la population vit dans des taudis. Le pourcentage de la population vivant sous le seuil de la pauvreté n'est pas connu, mais seulement 3% est sous-alimentée. L'accès à une médication essentielle abordable est bon, mais pourrait être amélioré.
10. Inféodement de la reproduction			Les droits liés à la grossesse ne sont pas tous reconnus puisqu'il est possible pour un employeur de mettre fin au lien d'emploi d'une femme enceinte avant le cinquième mois de sa grossesse. Le congé maternité n'est rémunéré que pour les femmes travaillant dans le secteur public, mais la protection de la femme enceinte au travail est assurée. L'avortement est illégal, mais l'utilisation de la contraception est légalement permise par la femme.
11. Absence de politiques sociales			Allègement de l'impôt possible pour l'homme. Crèches construites par des ONG, mais non accessibles en dehors des villes.
12. Instabilité			Pays toujours en crise en raison du conflit israélo-palestinien. Pays occupé par la Syrie en 1989-1990.

LA TUNISIE

La nécessité pour l'État de s'impliquer dans le règlement des conditions de travail afin de promouvoir l'égalité des chances au travail : « Le Comité engage l'État partie à prendre les dispositions voulues pour que les femmes puissent accéder à un emploi rémunéré. Il invite également l'État partie à adopter et appliquer une législation appropriée pour assurer aux femmes et aux hommes des chances égales dans les secteurs publics et privés du travail et pour empêcher toute discrimination directe ou indirecte dans l'emploi. » Observations finales du troisième et quatrième rapport périodique de la Tunisie par le CSEDEF, article 201

La Tunisie est regroupée avec le Liban dans la région administrative de la Méditerranée orientale. L'étude du rapport annuel de l'OMS nous permet de constater qu'il n'y a aucune Tunisienne dans les postes d'autorité malgré la présence de cinq représentants masculins dans les postes P.6/D.1. L'application des suivis requis par la CEDEF, ratifiée malgré plusieurs réserves le 20 septembre 1985, n'est représentative ni en temps ni en quantité pour les rapports attendus. Malgré cela, le rapport jumelant le troisième et quatrième suivi périodique (CEDAW/C/TUN/3-4) a été sélectionné pour l'évaluation des douze variables sur lesquelles se base cette étude. Il est toutefois intéressant de savoir que dans ses observations finales, le Comité a signalé son appréciation du « dialogue franc et constructif » (A/57/38 : article 179) qui a présidé lors de l'étude du rapport, mais il émet sa préoccupation face au maintien des réserves émises par le pays concernant sa signature de la CEDEF.

Une particularité concernant la Tunisie doit toutefois être émise. Pour l'ensemble de cette analyse, nous avons établi qu'en général, l'absence de précision est un signe de neutralité, voire même d'absence d'obstacle. Nous avons cependant souligné que, dans certaines situations, le silence pourrait aussi être révélateur de problématiques tenues cachées, donc signalant plutôt une présence d'obstacles. Cette décision devait être basée notamment sur le ton des échanges entre le pays et le CSEDEF. C'est le cas pour la Tunisie. En effet, lors de certaines questions posées par le comité visant à éclaircir les mesures prises contre le viol conjugal, situation qui n'était pas traitée dans le document soumis, la réponse du représentant tunisien fut que le sujet n'était pas considéré puisque cela restait exceptionnel dans son pays. Cette dénégation d'une problématique pourtant vécue par les femmes de tous les pays du monde mène à une évaluation plutôt défavorable lorsque des imprécisions de cette nature sont laissées dans le texte.

Une rapide visualisation de la grille d'analyse permet de constater une répartition plus marquée dans le niveau de présence d'obstacles de l'échelle d'évaluation des indicateurs sélectionnés. Six indicateurs démontrent ainsi des entraves à l'accès aux postes d'autorité, les six autres étant

répartis également entre l'absence d'obstacle et la neutralité, pour un total de 15 points sur maximum de 24.

Le troisième et quatrième rapport de suivi est divisé en deux parties principales, la première, très succincte, présente un aperçu historique du statut de la femme, l'évolution du contexte national tunisien durant les années 1990 et suivantes ainsi que les choix politiques de l'Ère nouvelle³⁸. Il y est noté que « l'appel à l'émancipation féminine remonte en Tunisie au début du XX^{ième} siècle » (page 5) et que ce mouvement s'est continué à travers la Constitution de 1959. Durant les années 1990, le Président Zine El Abidine Ben Ali a engagé une grande réforme législative afin de poursuivre l'évolution vers la modernité, amenant les droits des femmes à se développer d'avantage. L'égalité entre les hommes et les femmes devenant ainsi l'un des fondements de l'identité nationale tunisienne.

La seconde partie traite plutôt des détails relatifs aux différents articles de la CEDEF. Contrairement à ce que préconise la CEDEF, malgré le fait que la Constitution tunisienne indique que les citoyens sont égaux, elle ne précise pas que cette égalité doit se faire devant toute différence de sexe, âge, religion... De même, elle n'indique pas que la discrimination est interdite. Donc malgré l'affirmation d'égalité de tous les citoyens, puisqu'aucune considération sexuée n'est spécifiquement précisée, cet élément a été considéré comme indicateur de présence de barrières. Concernant les contraintes socioculturelles, elles ont aussi été notées comme une pierre d'achoppement puisqu'il est clairement indiqué dans un résumé du groupe de travail que « la religion [musulmane] est la source d'une bonne part de la législation, notamment de celle relative au statut personnel » (CEDAW/C/SR.566 : article 41). Même si les stéréotypes véhiculés par les médias et les manuels scolaires ont été révisés et que les femmes ont le droit au travail et à la rémunération, c'est le métissage du droit et de la tradition religieuse qui explique ce choix de présence d'embûches dans l'échelle de l'évaluation. La religion occupe d'ailleurs une grande place dans la société tunisienne et le rapport parle même de « l'identité arabo-musulmane de la Tunisie ». (CEDAW/C/TUN/3-4, page 6) Par contre, le texte n'indique aucun incitatif gouvernemental ou mesure visant le partage équitable entre l'homme et la femme des tâches concernant l'éducation des enfants et l'entretien du foyer. S'il traite de la conciliation dans les responsabilités professionnelles et familiales de la femme, c'est pour indiquer que les femmes tunisiennes bénéficient du droit au travail à temps partiel, de la possibilité d'être mises en disponibilité du travail pour une période de deux ans pour s'occuper d'enfants de moins de six ans et d'une option de retraite anticipée pour s'occuper d'enfants de moins de quinze ans. « La loi prévoit également le droit au travail à mi-temps dont les femmes peuvent profiter, à leur

³⁸ Par Ère nouvelle, le rapport réfère à la période débutant par « l'accession à la magistrature suprême » du Président Zine El Abidine Ben Ali, qui « a engagé le pays dans un processus de réforme globale ». (CEDAW/C/TUN/3-4, page 6)

demande, pour mieux concilier leurs doubles responsabilités professionnelles et familiales. » (CEDAW/C/TUN/3-4, page 103) Une éventuelle participation du conjoint ou du père dans ces tâches est complètement occultée, ce qui explique, dans le contexte préalablement déterminé, le choix d'un indicateur de présence d'obstacles. Par opposition à ces trois éléments, l'accès à la scolarisation se démarque par l'absence de difficulté puisque l'éducation est obligatoire et gratuite pour les enfants tunisiens de six à seize ans (donc primaire et secondaire), sans considération pour le sexe. D'ailleurs 99% d'entre eux étaient inscrits lors de la soumission du rapport en 2000. En 1999, les filles représentaient 47,4% des élèves de niveau primaire et 50,6% des élèves de niveau secondaire. L'année suivante, elles comptaient pour 48,3% des étudiants fréquentant l'université. Au même titre que les hommes, elles peuvent bénéficier de bourses et de prêts afin de faciliter leur accès au baccalauréat et les portes de toutes les universités ainsi que de tous leurs programmes leurs sont ouvertes. Malgré cela, 36% des femmes sont analphabètes contre 17,7% des hommes, en raison d'une forte cohorte de femmes âgées qui n'ont pas pu profiter de ces mesures d'accès à l'éducation.

Concernant le milieu du travail, il est intéressant de constater que la faible présence des femmes dans l'appareil gouvernemental reste une préoccupation pour le Comité. En effet, en 1998, tous postes confondus, elles ne représentent que 28% des employés de la fonction publique, 14% des cadres et 5,2% des directeurs généraux de l'organisation. Malgré cela, il n'existe aucun programme de stimulation à l'embauche et à la promotion des femmes ni d'objectif clair pour augmenter les effectifs féminins. Toutefois, il existe un historique récent de leader féminin : depuis 1983, quatre ministères ont été dirigés par des femmes dont deux étaient en poste en 2000, au moment de la production du rapport. Une femme a aussi été conseillère auprès du Président de la république. Par contre, puisqu'aucune femme n'a pu occuper le dernier degré de l'échelle des dirigeants de son pays, cet indicateur restera à la neutralité. Même niveau pour les conditions de travail puisque si le principe de parité salariale existe et qu'il est appliqué dans le secteur public, il n'est pas utilisé au privé car il est non contrôlé par le gouvernement.

À propos de la discrimination sexuelle et du harcèlement, force est de constater que des pas sont toujours à faire et que cela demeure une barrière pour les femmes. Si la majorité légale et le droit de vote sont reconnus sans distinction pour tous les citoyens tunisiens, il persiste des inégalités pour le droit de propriété et d'héritage, le droit de transmission de la nationalité et l'âge du mariage (dix-sept ans pour les femmes et vingt ans pour les hommes). La polygamie fut abolie en 1959, mais la tradition de la dot est toujours en vigueur et même reconnue et légitimée par le droit tunisien. Quant au trafic des femmes, le rapport en traite très succinctement et la Tunisie ne s'est pas dotée de ses propres lois pour le contrôler, se limitant à la signature des traités internationaux. Les violences liées au corps féminin sont aussi passées sous silence et c'est à ce

sujet que le représentant tunisien a souligné lors du groupe de travail que « la violence familiale et le harcèlement sexuel ne sont pas considérés comme des crimes parce qu'ils se produisent très rarement ». (CEDAW/C/SR.566, article 7) Concernant l'autocontrôle de leurs fonctions de reproduction et la reconnaissance de la maternité, ce sont des éléments qui n'entravent pas la progression de la cause féminine. L'avortement est légal en Tunisie et le document traite d'une large distribution de la contraception pour les femmes. De même, les droits liés à la grossesse sont reconnus : protection de la femme enceinte au travail, droit à un congé maternité et possibilité d'un transfert de celui-ci au père ainsi que protection du lien d'emploi durant ce dit congé. Même facilité pour la mère qui souhaite réintégrer le marché du travail : elle pourra bénéficier d'une allocation familiale (si elle a la garde des enfants) et son enfant pourra fréquenter une des crèches financées par les caisses nationales de la sécurité sociale.

Enfin, si la réponse aux besoins d'alimentation, de revenu suffisant et de milieux de vie décent n'est plus un défi pour la majorité de la population, l'accès à une médication à coût abordable reste restreint et insuffisant, maintenant cet indicateur au niveau de la présence d'obstacles. Par contre, la résistance forte au gouvernement qui s'opposait historiquement au président, s'est ralliée en 2000 (avec une hausse marquée en 1986), ce qui pourrait favoriser dans les années subséquentes l'émergence d'une nouvelle préoccupation pour la modernisation de la société tunisienne.

L'une des recommandations finales du CSCEDEF au gouvernement tunisien est de poursuivre le processus de réforme des lois en vigueur, en y faisant participer des groupes de femmes, ceci afin que les principes soutenant la CEDEF soit appliqués en fait et que des recours juridiques soient créés pour les femmes victimes de discrimination.

TABLEAU 14 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS DE LA TUNISIE

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille			La conciliation travail-famille pour cet État consiste à offrir aux femmes d'occuper un emploi à temps partiel (afin de compléter leurs tâches familiales et domestiques) ou de recevoir une allocation financière lors de l'hébergement à la maison d'un aîné. Le partage des tâches entre l'homme et la femme n'est pas traité.
2. Dominance de la culture masculine			Les principes d'égalité des sexes et de l'interdiction de la discrimination sexuelle ne sont pas expressément précisés dans la Constitution. Il n'existe pas de recours juridiques. La CEDEF a été ratifiée avec des réserves encore présentes.
3. Difficulté d'accès à la scolarisation	Accès et gratuite pour les études primaires et secondaires qui sont obligatoires par la loi (pour les enfants entre 6 et 16 ans) Possibilité d'accès aux études supérieures financé en partie, et ce, pour les hommes et les femmes. Programmes de bourses pour étudiants et étudiantes.		
4. Contraintes socioculturelles			Le droit de la Charia est toujours présent dans le Code du Statut personnel. Le droit est toujours considéré comme étant relié à la religion et à la tradition religieuse. La Tunisie y est décrite comme étant d'identité arabo-musulmane. Toutefois, le droit au travail et à la rémunération des femmes y est garanti et les médias, de même que les manuels scolaires, sont surveillés afin de ne plus perpétuer les stéréotypes et rôles traditionnels des sexes.
5. Limites organisationnelles			Malgré un discours clair concernant l'importance d'augmenter la présence des femmes dans les instances décisionnelles, le gouvernement n'a aucun plan précis ni aucun programme ou objectif détaillé à propos de l'embauche et de la promotion des femmes dans la fonction publique.
6. Absence de modèle		Le gouvernement actuel présente deux femmes ministres, l'une depuis 1995, l'autre depuis 1999. Un historique depuis 1983 de deux autres femmes ministres est connu. S'il n'y a eu aucune femme à la Présidence de la République, une fut conseillère auprès du Président.	

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
7. Discrimination sexuelle et harcèlement			La loi existe encore au sens de la loi. Le trafic des femmes n'est pas spécifiquement légiféré dans le Code du Statut personnel et le rapport ne traite pas des violences liées au corps féminin. De plus, les droits suivants comportent des inégalités : âge légal du mariage, droit d'héritage et droit de transmission de la nationalité. Malgré cela, la majorité légale, le droit de vote et les droits à la propriété sont sans discrimination sexuelle.
8. Conditions détractantes du travail		Le principe de la non-discrimination entre l'homme et la femme au travail est énoncé dans le Code du travail et le principe de travail égal, salaire égal est légiféré, mais appliqué seulement dans la fonction publique, le secteur privé étant difficile à contrôler.	
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels			L'accès à la médication à un coût abordable est insuffisant. Les autres indicateurs demeurent toutefois dans la marge acceptable - la population sous-alimentée est de 2,5%, celle sous le seuil du revenu minimal de 2,0% et celle vivant dans des cauds de 3,7%.
10. Inféodement de la reproduction	Tous les droits liés à la grossesse sont reconnus et respectés, et le conge maternité peut être transféré au pere. De plus, l'avortement est légal et l'accès ainsi que le contrôle de la contraception par les femmes autorisé.		
11. Absence de politiques sociales	Financement d'un réseau de crèches, de jardins et de clubs d'enfants par le biais des caisses de sécurité sociale. Allocations familiales pour la mere lorsqu'elle a la garde des enfants.		
12. Instabilité		Résistance forte au gouvernement en 1986, mais population maintenant ralliée sous le président.	

Concernant la nécessité de l'accès à la médication et aux services médicaux : « Les femmes font beaucoup pour la subsistance de la collectivité – par exemple, l'aide aux familles nécessiteuses et les soins aux malades sont des tâches qui reposent entièrement sur leurs épaules. Mais il arrive souvent qu'elles ne soient pas soutenues ou qu'elles n'aient pas pu acquérir les aptitudes nécessaires pour les aider à y faire face, ce qui leur est cause de stress. » Rapport initial et deuxième rapport périodique de la Malaisie, page 115

Premier des deux pays de la région administrative du Pacifique occidental, la Malaisie est le berceau d'origine de trois représentants dans les postes des derniers niveaux hiérarchiques de l'OMS. Deux femmes se retrouvent en D.2 et un homme en P.6/D.1. L'État a ratifié la convention le 3 juillet 1995, en l'accompagnant de nombreuses réserves. Depuis ce temps, certaines d'entre elles ont été retirées, d'autres sont toujours à l'étude en vue de recommander leur retrait, mais quelques unes demeurent. En effet, celles traitant des droits égaux concernant la nationalité des enfants, des droits associés au mariage, à la tutelle des enfants, aux droits personnels et aux fiançailles et mariage d'enfants sont maintenues puisqu'elles sont soumises à l'interprétation de la charia au sein de la société musulmane malaisienne. Le rapport retenu pour les fins de cette analyse est une fusion du rapport initial et du deuxième rapport périodique puisque le calendrier de soumission n'a pas été respecté au départ (le rapport initial était prévu huit années plus tôt et le deuxième rapport périodique, quatre). Ce rapport est le seul disponible. D'ailleurs, dans ses observations finales (CEDAW/C/MYS/CO/2), le Comité a signifié que le retard cumulé tant pour ce rapport que pour ceux à venir (puisque'il y a actuellement un déficit de quatre années de décalage) était regrettable. De plus, il déplore le fait que le rapport présenté ne soit pas tout à fait conforme aux directives de la CEDEF.

Un bref regard sur le tableau de la Malaisie nous permet de constater une majeure à droite, avec sept indicateurs de présence d'obstacles pour trois de neutralité et deux d'absence d'obstacles. Une note globale de 17/24, résume ce portrait dont voici les détails.

Compte tenu qu'il tient aussi lieu de rapport initial, ce document présente en première partie le contexte malaisien dans son cadre général, sans être très spécifique quant aux femmes : population, économie, instruction et alphabétisation, travail et emploi, structure politique, droits de l'Homme et médias. Pour notre compréhension, il est important d'y retenir que la population malaisienne, pour des raisons historiques diverses, est aujourd'hui composée de plusieurs ethnies en plus de la population autochtone. Il y coexiste donc plusieurs traditions, croyances et religions différentes (hindouisme, bouddhisme, confucianisme et taôisme, christianisme, sikhisme

et islamisme), mais les musulmans constituent maintenant le groupe religieux le plus important (60,4% de la population). L'instruction et l'augmentation du taux d'alphabétisation de la population malaisienne est une priorité pour le gouvernement et les résultats sont indicateurs de progrès, passant de 72% en 1980 à 85% en 1991, pour atteindre 93,8% en 2000. Les femmes représentent 46,7% de la population active et globalement, 65,5% de la population était à l'emploi en 2000. La Malaisie est une monarchie constitutionnelle, avec un régime parlementaire du type Westminster et si la Constitution garantit la liberté de pratique religieuse, elle proclame du même souffle l'islam comme la religion officielle de la Fédération des treize États et trois territoires fédéraux qui constituent le pays. Ce lien entre l'État et la religion explique d'ailleurs que les seuls tribunaux fédéraux sont les instances de la Syariah (islamiques).

La deuxième partie du rapport documente, dans une approche plus spécifique, les informations requises par la CEDEF. Les données concernant la conciliation travail-famille prêtent à confusion, mêlant plusieurs éléments : « Il y a souvent, au sein de la famille, égalité entre le mari et la femme. Dans de nombreux milieux culturels de Malaisie, c'est l'homme qui est normalement le chef de la famille, la femme lui étant soumise et devant être attentive à ses besoins et veiller à son confort tout en prenant soin des enfants et des membres âgés de la famille dans le cadre d'une famille élargie. Mais, avec l'arrivée des appareils électroménagers et autres accessoires modernes, [...] les choses sont progressivement en train de changer à cet égard. » (CEDAW/C/MYS/1-2 : 22) Il est toutefois convenu que c'est encore surtout aux femmes que reviennent les tâches ménagères et les responsabilités familiales, malgré certaines campagnes de sensibilisation visant à réaliser un partage des rôles parentaux et des charges du ménage et de la famille. Le rapport précise même que devant l'impossibilité de mener de front les rôles d'épouse, de mère et de travailleuse, beaucoup de femmes malaisiennes choisissent de donner la priorité à la famille. En ce sens, le document précise que les obligations familiales sont considérées comme l'un des obstacles majeurs à la participation politique des femmes. Bien sûr, la Constitution traite de l'égalité des sexes de façon générale et de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe. Mais, compte tenu que les représentants du système juridique n'ont pas été sensibilisés à l'importance de respecter la non-discrimination fondée sur le sexe, la convention internationale n'est pas appliquée en faits, ce qui mène au choix de l'indicateur de neutralité. Quant aux contraintes socioculturelles, elles sont notées par un indicateur d'empêchement. Nous avons en effet déjà spécifié que les tribunaux fédéraux sont islamiques : la charia ainsi que les pratiques coutumières et traditionnelles ont force de loi en Malaisie, de concert avec le droit de la famille pour les pratiquants d'autres religions. Les femmes ont le droit au travail et à la rémunération, mais elles sont nombreuses à ne pas voir leur travail reconnu lorsqu'il est effectué au sein des entreprises familiales. Quant aux manuels scolaires, il existe toujours une persistance de stéréotypes quant aux rôles des femmes et des hommes malgré une

consigne claire donnée par le Ministère de l'Éducation. D'ailleurs, dans le cadre de ses observations finales, le Comité exprime ses préoccupations face à la « persistance des comportements patriarcaux et des stéréotypes tenaces ». (CEDAW/C/MYS/CO/2 : article 15) Aucune information n'est disponible concernant les médias et le contrôle de la diffusion des images stéréotypées. Un point positif : tel que précisé dans la première partie, un effort considérable est fait concernant l'accès à la scolarité pour la population malaisienne, tous sexes confondus. En effet, les 11 premières années de scolarité (6 à 16 ans) sont gratuites, couvrant donc les études primaires et les 2 cycles des études secondaires. Toutefois certains préjugés persistent dans les choix de profil d'études des élèves puisqu'une très forte majorité de filles suivent l'option « enseignement ménager » (97,0%), alors que les options « travaux manuels » et « agriculture » présentent respectivement 16,8% et 31,4% de filles. Quant aux études supérieures, si les femmes représentent 54,0% des nouveaux inscrits (en 1997), elles comptent pour 42,44% des diplômés (même année) et 61,2% des bénéficiaires du programme gouvernemental de prêts et bourses sont de sexe féminin. En moyenne, les filles restent plus longtemps à l'école que les garçons.

En réponse à la CEDEF, le gouvernement a créé un Ministère de la Promotion de la femme et de la famille. Entre autres objectifs, cet organisme étudie les moyens pour stimuler l'embauche des femmes dans la fonction publique. Un projet actuel vise à établir un quota de 30% de représentativité dans les postes de responsabilité, mais il est toujours à l'étude. Dans les faits, aucun objectif officiel n'est adopté, ni aucun moyen n'est appliqué (quota, discrimination positive ou autre). Il existe d'ailleurs peu de modèle de femmes dans des postes d'autorité : entre 2001 et 2004, seul 3 femmes sont ministres pour 25 hommes. Une amélioration tout de même devant les deux femmes ministres entre 1986 et 2000. Et l'histoire de la Malaisie ne relève pas de trace d'une femme chef d'État. De plus, mais à titre indicatif seulement puisque ce point n'est pas une constituante de l'indicateur, les tribunaux islamiques n'autorisent pas de femmes au sein de la magistrature, pour des raisons religieuses. L'indicateur de cet obstacle doit en conséquence être considéré comme étant neutre. Quant à la parité salariale, si l'État a ratifié la convention internationale de l'OIT sur l'égalité des salaires et que le Code du travail interdit toute discrimination envers les femmes mais aucune structure de recours n'est décrite dans le rapport. Puisque les critères de rédaction des rapports demandent que ces structures soient présentées, un silence à ce sujet explique le choix d'un indicateur de présence de barrières.

Quant au risque de discrimination sexuelle et de harcèlement dans les relations avec les hommes, il peut se mesurer par une nette différence dans les droits liés au mariage puisque la répudiation (*Talaq*) est légale, la polygamie autorisée, le consentement au mariage variable selon l'âge de la mariée et sa religion et le refus de consentement pour la femme musulmane est très

limité. En effet, un tuteur peut offrir en fiançailles ou en mariage, une fille mineure : il existe donc de jeunes mariées entre 10 et 14 ans. Qui plus est, il existe des différences en droit de propriété et d'héritage pour certaines femmes (communauté matriarcale Minangkabau). Les droits liés au transfert de la nationalité sont différents pour l'homme et la femme, mais le droit de vote et la majorité légale sont identiques, tout citoyen de 21 ans peut se présenter aux urnes et un individu est déclaré majeur à l'atteinte de son 18ième anniversaire. Pour terminer, le trafic des femmes n'est pas criminalisé, même si d'autres lois, notamment sur la prostitution, interviennent dans ces situations et les organisations procurant les soins de santé aux femmes soulignent les problématiques liées aux mutilations génitales féminines, mais aucune information n'est donnée quant à son illégalité. À tous ces obstacles, il faut ajouter l'illégalité de l'avortement (sauf pour des raisons médicales) et l'accès difficile aux méthodes de planning familial qui sont offertes aux couples seulement. De plus, toute publicité concernant la contraception est interdite ce qui cultive une méconnaissance des méthodes de contrôle des naissances. Si une grossesse survient chez une travailleuse, elle bénéficiera d'un milieu de travail sain et exempt de dangers, de la protection de son lien d'emploi, d'un droit à un congé maternité de 60 jours rémunérés (soit en salaire ou en allocation versée par l'employeur). Toutefois, aucune de ces protections n'est obligatoire pour les petits employeurs. Pour les mères au travail, le gouvernement malaisien a créé un programme visant le développement par les employeurs de garderies, mais sans grand succès. Le gouvernement a développé 10 centres communautaires de garderie d'enfants pour les familles à faible revenu. Aucune prestation familiale spécifique n'est rapportée dans le document.

Pour terminer, les données concernant les réponses aux besoins minimaux individuels indiquent que 2% de la population malaisienne est pauvre, que 3% est sous-alimentée. Le pourcentage de la population urbaine vivant dans des taudis n'est pas disponible, mais l'indice de la population ayant accès aux médicaments essentiels à tout moment et à coût abordable est décrit comme étant insuffisant. La Malaisie est un pays stable depuis plusieurs années.

Les observations finales du Comité font état de plusieurs recommandations, mais elles suggèrent notamment que le prochain rapport soit examiné par le Parlement malaisien avant sa soumission puisque cette étape n'a pas été faite pour ce rapport initial, de même qu'elles demandent à l'État de s'associer plus étroitement aux différents ministères, organes publiques et organismes communautaires dans l'élaboration du prochain document.

TABLEAU 15 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS DE LA MALAISIE

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille			La femme doit assurer les soins aux enfants et aux personnes âgées pour la famille élargie de son mari. Elle doit aussi veiller au foyer. La multiplicité de ces responsabilités gêne leur avancement professionnel.
2. Dominance de la culture masculine		Si le principe de non discrimination sexuée est inscrit dans la Constitution, les représentants du système judiciaire n'ont pas été sensibilisés à l'obligation de respecter la CEDEF, donc celle-ci est rarement appliquée.	
3. Difficulté d'accès à la scolarisation	Le gouvernement assure onze années de scolarité (6 à 16 ans) couvrant ainsi les études primaires et secondaires 42,44% des diplômés universitaires sont des femmes ainsi que 61,2% des élèves ayant recours au système de prêts et bourses.		
4. Contraintes socioculturelles			Le droit de la famille islamique fait partie du droit malaisien ; la charia est la référence légale pour les Malaisiens musulmans, d'autres lois sont édictées pour les Malaisiens non-musulmans. Existence du droit coutumier dans certaines situations. Le droit au travail et à la rémunération des femmes est reconnu, quoique peu appliqué dans les entreprises familiales. Certains manuels scolaires perpétuent toujours les stéréotypes concernant les rôles dévolus aux femmes malgré les directives ministérielles concernant les révisions à faire. Aucune information sur les médias n'est disponible.
5. Limites organisationnelles		Récente intention d'augmenter le nombre de femmes dans les postes décisionnels (encore à l'étude) : un objectif d'accroître à 30% la présence des femmes dans les postes de responsabilité de la fonction publique est évoqué, mais pas adopté. Il existe un ministère de la promotion de la femme et de la famille qui traite, entre autres, de l'embauche et l'avancement des femmes.	
6. Absence de modèle		3 femmes pour 28 sièges de ministres en 2001, 2 entre 1986 et 2000. Aucun chef d'État féminin.	

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
7. Discrimination sexuelle et harcèlement			Certaines femmes n'ont pas le droit de propriété terrienne et il existe des différences quant à l'acquisition/transfert de la nationalité. En ce qui a trait au mariage, la répudiation est permise (Talaq) de même que la polygamie; l'âge minimum du mariage est différent dépendamment du sexe et il n'est applicable que dans un principe de consentement au mariage puisqu'un tuteur légal peut autoriser le mariage d'une personne mineure. Le trafic des femmes n'est pas criminalisé de façon spécifique et il existe des problèmes liés aux mutilations génitales féminines.
8. Conditions détractives du travail			Seule la ratification de la convention #100 de l'OIT garantit l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes. Le principe de parité salariale n'est pas développé et aucune structure de recours n'est décrite dans le rapport.
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels			L'accès à la medication à un coût abordable est insuffisant pour la population et il a été impossible d'obtenir les données concernant la population urbaine vivant dans un taudis.
10. Inféodement de la reproduction			Illégalité de l'avortement autre que médical et difficulté d'accès aux services de planning familial pour le couple. Toutefois, les femmes ont droit à un congé maternité rémunéré (en salaire ou en allocation), à un milieu de travail protégé durant la grossesse et au maintien de son lien d'emploi (exception faites de celles qui travaillent chez de petits employeurs).
11. Absence de politiques sociales			Malgré un programme d'incitation pour les employeurs à développer des garderies, peu de résultats ont été vus. Aucun système de prestation familiale n'est spécifié dans le rapport.
12. Instabilité	Pays stable depuis au moins 1975		

À propos des contraintes socioculturelles et de la nécessité de les faire évoluer : « Tout en se félicitant de ce que l'État partie reconnaisse que la perception longtemps stéréotypée des rôles dévolus à chaque sexe demeure le principal obstacle à l'égalité entre les femmes et les hommes [...] le Comité demeure préoccupé par la persistance au Japon de stéréotypes rigides et profondément enracinés... » Ainsi, le Comité recommande à l'État « d'intensifier les campagnes de sensibilisation et d'encourager les médias à projeter une image positive de la femme, de sa position et de ses responsabilités sur un pied d'égalité avec les hommes dans les domaines publics et privés. » Observations finales des quatrième et cinquième rapports périodique du Japon par le Comité, article 359 et 360.

Deuxième pays de la région administrative du Pacifique occidental, le Japon n'a pas de représentativité féminine dans les rangs de haut niveau à l'OMS. Trois hommes se partagent deux postes en D.2 et un hors classes. L'État a ratifié la convention le 25 juin 1985 sans émettre de réserve et il s'est astreint à présenter tous les rapports exigés, la plupart du temps dans les délais impartis. Le cinquième et dernier rapport (CEDAW/C/JPN/5) soumis en 2002 est celui qui a servi à l'analyse conceptuelle de notre étude. Concernant le contenu de ce rapport et les discussions y référant lors de sa présentation au Comité, il est intéressant de souligner que ce dernier, lors de ses observations finales, a félicité le Japon pour la qualité des informations transmises dans le rapport ainsi que pour la franchise et la transparence de la délégation japonaise dans les échanges. (ONU, A/58/38/(SUPP), article 337 à 378)

Vue dans sa globalité, la grille d'analyse des indicateurs laisse entrevoir un pays marqué par peu d'obstacles à l'autonomisation des femmes. La tendance est plutôt vers la gauche du tableau 16, avec huit indicateurs d'absence de barrière, trois de neutralité et un seul de présence d'empêchement pour un résultat de 5/24.

Pour sa première partie, ce rapport résume les différentes étapes déjà complétées dans le cadre de la CEDEF ainsi que les moyens employés afin de collecter les informations requises pour ce document. Ainsi, il présente le processus de consultation employé, notamment auprès des ONG et d'autres organismes interpellés par les différents sujets, et il synthétise les réponses obtenues. Ensuite, une courte présentation de la situation japonaise, en mettant principalement l'accent sur les indicateurs sexo-spécifiques et les actions entreprises concernant les thèmes suivants : population (démographie), éducation, emploi, mise en œuvre des politiques pour l'égalité des sexes et promulgations et modifications de lois et ordonnances. Entre autres points, on y apprend que : les femmes nippones représentent 51% de la population (pour l'année 2000), le

pourcentage des étudiants passant du niveau secondaire au premier cycle universitaire est de 48,5% pour les femmes contre 48,7% pour les hommes, les Japonaises comptent pour 40,7% de la population active, mais que la parité salariale n'est toujours pas atteinte puisque le salaire type des femmes représentent 65,5% de celui des hommes (pour les travailleurs à temps pleins). Le gouvernement a adopté en décembre 2000 un premier plan de base pour l'égalité des sexes et quinze lois ont été adoptées ou modifiées entre 1999 et 2001 afin de respecter l'esprit et les objectifs de la loi fondamentale promouvant l'égalité des sexes.

La seconde partie détaille de façon plus spécifique la situation des femmes nippones. On y apprend que le partage des tâches est encore sensiblement inégal dans la cellule familiale japonaise malgré de nombreuses actions gouvernementales (sensibilisation au rôle du père auprès de l'enfant, journée « Au travail avec papa », forums de discussions) visant à promouvoir la participation du père à l'éducation des enfants et aux travaux ménagers. Malgré cela, les femmes demeurent majoritairement responsables des soins donnés aux enfants, comme aux gens âgés. Le principe d'égalité des sexes est bel et bien inscrit dans la Loi fondamentale, de même que l'interdiction de discrimination sexuelle, le tout étant noté par un indicateur d'absence de barrière. Selon les informations disponibles à l'UNESCO (consultée en raison du silence laissé dans ce rapport et les rapports précédents concernant ce sujet), l'accès à la scolarité n'est plus un enjeu pour la population puisqu'elle est gratuite et obligatoire pour tous les enfants entre 6 et 15 ans. Le taux d'obtention des diplômes primaire et secondaire est de 99% de la population masculine et féminine, le taux très élevé de cette participation explique le fait que le sujet de la scolarité n'est plus considéré comme un défi pour le Japon et qu'il est traité, comme indicateur, plutôt favorablement. Pour l'ensemble du système scolaire, les manuels ont été révisés afin d'en extraire les stéréotypes sexués et certains documents scolaires ont même été développés afin d'expliquer et de promouvoir les activités liées à la CEDEF, tout cela afin que le système d'enseignement « sonne le glas d'absurdes stéréotypes concernant la répartition des rôles entre les sexes tant au sein de la famille que dans les communautés locales ». (CEDAW/C/JPN/5 : 64) Cependant, le gouvernement japonais indique ne pas être intervenu dans le même sens auprès des médias, alléguant que ceux-ci sont indépendants donc ne pouvant pas être contrôlés. Dans le cadre de la loi fondamentale pour une société fondée sur l'égalité des sexes, les femmes ont, au même titre que les hommes, un droit inaliénable au travail et à la rémunération. D'un point de vue plus général, le rapport ne traite pas de façon spécifique de la séparation des pouvoirs religieux et juridiques, mais il a été considéré que cette division était déjà appliquée puisqu'aucune des lois présentées n'aborde le sujet des croyances spirituelles, qu'aucune mention n'est faite concernant des droits coutumiers ou d'éventuelles difficultés liées aux respects des pratiques religieuses, et ce, tant pour le rapport, que pour les comptes rendus des études du Comité et ses observations finales. Cependant, malgré toutes ces actions entreprises

afin de diminuer les contraintes socioculturelles vécues par les femmes, « le Comité demeure préoccupé par la persistance au Japon de stéréotypes rigides et profondément enracinés ». (ONU A/58/38, article 359)

Concernant la promotion de l'embauche et de l'avancement des femmes au sein de la fonction publique, le « Centre pour la promotion de l'égalité des sexes », formé au sein du cabinet en 1994, a établi un plan de base précis comportant des orientations à long terme et des mesures concrètes (discriminations positives, représentativité féminine à atteindre pour 2005) pour l'atteinte de ces objectifs. Quant aux modèles de leadership féminin, le ratio sexué des femmes occupant un siège au parlement et de celles qui occupent un emploi dans la fonction publique est l'un des plus élevés des pays développés. Malgré cela, au moment de la soumission du rapport, seulement 5 femmes étaient ministres parlementaires sur 22. Mais la loi votée par la Diète concernant la succession de la couronne impériale japonaise restreint l'accès de l'ultime échelon de chef d'État aux seuls hommes, selon des règles de succession agnatique. C'est cette particularité qui, malgré les autres facteurs, explique le choix d'un indicateur de présence d'empêchement. Quant aux conditions de travail, même si des écarts subsistent quant à la parité salariale, celle-ci est défendue par la loi et si des recours sont nécessaires, le département de l'égalité dans l'emploi peut être interpellé. D'ailleurs, au Japon, le mois de juin est consacré à la sensibilisation sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'emploi.

À propos de la discrimination sexuelle, tous les droits retenus dans notre grille sont reconnus aux femmes, mais avec certaines différences, notamment en ce qui a trait à l'âge minimum du mariage (les jeunes filles pouvant se marier à 16 ans, les jeunes hommes à 18 ans) et les droits liés à celui-ci (en effet, il existe encore un délai de carence applicable pour la femme seulement entre un divorce et un second mariage ainsi que certaines différences liées au registre de l'état civil pour les enfants nés hors mariage). Le trafic des femmes et les violences liées au corps féminin sont illégales et des sanctions sont prévues pour les contrevenants, mais le Comité suggère fortement de renforcer certaines d'entre elles ou de les modifier (par exemple en faisant de l'inceste une infraction particulière). Les femmes nippones ont le droit et les ressources pour contrôler leur fonction reproductive (contraception accessible et avortement autre que thérapeutique légalisé en 1999) et la loi les protège dans le cadre de leur maternité tant pour garantir leur lien d'emploi que pour leur protection au travail durant la grossesse et la possibilité d'avoir accès à un congé maternité rémunéré. Toutefois, certaines situations de licenciement en lien avec la grossesse et/ou l'accouchement ont été dénombrées dans le pays en raison d'un fort taux de chômage qui mène à une attitude plus libérale des employeurs compte tenu de la grande disponibilité de la main d'œuvre. Au besoin, les mères qui accèdent à l'emploi pourront bénéficier d'allocations familiales et de garderies pour leurs enfants. Malgré ce manque d'emploi, la majorité

de la population japonaise n'est pas préoccupée par la réponse aux besoins physiologiques de base puisque moins de 0,1% est touchée par la pauvreté, la sous-alimentation, l'insalubrité du milieu de vie et l'accès restreint à la médication.

Enfin, le Japon connaît une période de stabilité civile et politique depuis au moins 1975.

Devant le multiculturalisme présent au Japon et les défis qu'il représente, le Comité suggère que le prochain rapport puisse traiter de la condition des femmes dans une perspective raciale, traitant ainsi de façon plus particulière les difficultés liées au racisme, dans une approche sexospécifique.

Le Japon termine la présentation des données collectées à travers un examen exhaustif des rapports de la CEDEF et d'autres documents onusiens en lien avec les obstacles retenus. Le chapitre 5 reprend l'ensemble de ces indicateurs et procède à une analyse qui nous indiquera les liens quelques fois évidents, quelques fois plus obscurs, qui peuvent être établis entre chacun d'entre eux et dans leur globalité.

TABLEAU 16 : GRILLE D'ANALYSE DES INDICATEURS DU JAPON

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
1. Difficulté de la conciliation travail-famille	Les hommes participent aux tâches domestiques et familiales, mais toujours moins que les femmes. Des études de suivi sexuees quant à la participation à ces tâches sont faites par le gouvernement de même qu'une stimulation auprès des hommes afin qu'ils assument plus leurs rôle dans l'éducation des enfants.		
2. Dominance de la culture masculine	Le principe d'égalité des sexes est inscrit dans la Loi fondamentale de même que l'interdiction de discrimination sexuelle. La CEDEF a aussi été ratifiée sans réserve.		
3. Difficulté d'accès à la scolarisation	Tel qu'inscrit dans la loi, l'instruction scolaire est obligatoire entre 6 et 15 ans (couvrant ainsi les niveaux primaires et secondaires). L'enseignement universitaire est accessible pour une grande partie de la population.		
4. Contraintes socioculturelles		La loi ne tient pas compte de la religion ou des convictions religieuses des Japonais et une loi fondamentale pour une société fondée sur l'égalité des sexes a été adoptée par le pays. Le droit au travail et à la rémunération des femmes est d'ailleurs assuré dans cette loi. Les manuels scolaires ont été révisés afin de les dépouiller des éventuels stéréotypes et certains traitent maintenant de la CEDEF et de l'importance de l'engagement social envers l'empowerment des femmes. Cependant, les médias japonais étant indépendants, aucune structure de contrôle des images stéréotypées n'a été instaurée.	
5. Limites organisationnelles	Il existe un « Centre pour la promotion de l'égalité des sexes » qui a pour objectif d'assurer l'augmentation du recrutement et de la promotion de femmes dans la fonction publique. Un plan précis a été structure en fonction de cet objectif.		
6. Absence de modèle			8 femmes ministres ont été nommées entre 1998 et 2000, 5 étant en poste en février 2002. Cependant, la loi de 1947 ne permet pas à une femme d'être impératrice du Japon.

Variable	Absence d'obstacle	Neutralité	Présence d'obstacles
7. Discrimination sexuelle et harcèlement		Il n'existe pas de différence pour le droit de vote, le droit à la propriété, les droits liés à la nationalité. Cependant, si les droits au mariage sont respectés, il existe des différences notamment concernant l'âge légal du mariage (16 ans pour les femmes, 18 ans pour les hommes) et une femme doit respecter un délai spécifique entre un divorce et un remariage. Quant au trafic des femmes et aux violences liées au corps, ils sont interdits par la loi et passibles de sanction.	
8. Conditions détrimentaires du travail	Principe de l'égalité au travail et de la parité salariale inscrits dans la loi et des structures de recours existent.		
9. Difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels	Tous les indices sont à moins de 0,1% de la population ou de niveau bon.		
10. Inféodement de la reproduction		Légalité de l'avortement et accès à la contraception. Cependant, malgré la reconnaissance générale de la maternité, il existe des cas de licenciement en lien avec les grossesses et les accouchements.	
11. Absence de politiques sociales	Allocations familiales et garderies.		
12. Instabilité	Stabilité du pays depuis au moins 1975.		

CHAPITRE 5 : ET SI LA RÉPONSE ÉTAIT SIMPLE

Quels dons particuliers faut-il pour accéder au pouvoir? [...] Surtout une grande persévérance à vouloir le pouvoir, et une attention constante à saisir les occasions de s'en approcher. – Maurice Druon (1965, p. 62)

Ce cinquième et dernier chapitre présente, en première partie, les résultats obtenus en fonction de l'hypothèse de recherche, départageant ainsi les résultats les plus significatifs de ceux qui le sont moins. La seconde partie de ce chapitre relève ensuite les autres observations pertinentes pouvant être déduites des indicateurs récoltés, tout d'abord par région administrative, puis par variable et enfin par un regroupement en quatre tableaux récapitulatifs des résultats globaux. Dans la troisième partie, les biais pouvant avoir influencé les résultats sont exposés et c'est dans la quatrième partie que des explications autres que les variables suggérées par l'état des connaissances sont explorées, ceci afin de guider l'étude future de cette intéressante question. Les tableaux récapitulatif des variables sont présentés par petits groupes significatifs dans ce chapitre; pour une vue d'ensemble plus large, il est possible de consulter l'ensemble des tableaux ayant servi à l'analyse, en annexe II et III.

PREMIÈRE PARTIE : RETOUR SUR L'HYPOTHÈSE DE RECHERCHE

Pour débiter cette première partie, rappelons que l'hypothèse de recherche voulait que les pays ayant une représentation équivalente de femmes et d'hommes dans les postes d'autorité à l'OMS présenteraient un faible taux d'obstacles à l'accès à ces postes dans leurs contextes nationaux et qu'inversement, les pays de culture comparable aux premiers, mais ayant une absence de représentativité féminine, démontreraient un plus grand nombre d'obstacles.

PAR RÉGION ADMINISTRATIVE

Tout d'abord, attardons-nous sur les six tableaux, présentés à l'annexe II, regroupant les indicateurs des variables des pays de même région administrative. De façon générale, aucune logique venant soutenir l'hypothèse de recherche ne semble se dégager de l'ensemble des tableaux. La moitié d'entre eux affichent même des résultats contraires à ceux attendus : les couples de trois des régions administratives (américaine, de la Méditerranée orientale et du Pacifique occidental) démontrent en effet plus d'obstacles à l'avancement des femmes pour les pays avec une représentation féminine équitable que les pays sans représentation féminine dans

les postes d'autorité. En effet, le Brésil, le Liban et la Malaisie, des pays ayant autant de femmes que d'hommes dans les postes d'autorité à l'OMS, démontrent pourtant plus de difficultés pour l'avancement des femmes que leurs pairs géographiques. Toutefois, cet effet imprévu n'étant pas la norme dans toutes les situations, il nous est impossible de conclure que l'hypothèse inverse serait valide, mais cela ouvre une piste intéressante à explorer dans une future recherche.

TABLEAU 17 : RÉGION ADMINISTRATIVE AMÉRICAINE

	BRA	CAN
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Red	Green
2. La dominance de la culture masculine	Yellow	Green
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Green	Green
4. Les contraintes socioculturelles	Red	Green
5. Les limites organisationnelles	Red	Green
6. L'absence de modèle féminin	Yellow	Green
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Red	Green
8. Les conditions détractives du travail	Red	Green
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Red	Green
10. L'inféodement de la reproduction	Red	Green
11. L'absence de politiques sociales	Red	Green
12. L'instabilité du pays	Yellow	Green
	19/24	0/24

TABLEAU 18 : RÉGION ADMINISTRATIVE DE LA MÉDITERRANÉE ORIENTALE

	LBN	TUN
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Red	Red
2. La dominance de la culture masculine	Red	Red
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Red	Green
4. Les contraintes socioculturelles	Red	Red
5. Les limites organisationnelles	Red	Red
6. L'absence de modèle féminin	Red	Yellow
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Red	Red
8. Les conditions détractives du travail	Red	Yellow
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Red	Red
10. L'inféodement de la reproduction	Red	Green
11. L'absence de politiques sociales	Red	Green
12. L'instabilité du pays	Red	Yellow
	24/24	15/24

TABLEAU 19 : RÉGION ADMINISTRATIVE DU PACIFIQUE OCCIDENTAL

	MYS	JPN
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Red	Green
2. La dominance de la culture masculine	Yellow	Green
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Green	Green
4. Les contraintes socioculturelles	Red	Yellow
5. Les limites organisationnelles	Yellow	Green
6. L'absence de modèle féminin	Yellow	Red
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Red	Yellow
8. Les conditions détractives du travail	Red	Green
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Red	Green
10. L'inféodement de la reproduction	Red	Yellow
11. L'absence de politiques sociales	Red	Green
12. L'instabilité du pays	Green	Green
	17/24	5/24

Deux autres couples géographiques offrent une répartition générale de leurs indicateurs respectifs trop similaire pour être concluante puisque, dans les deux cas, les scores sont égaux. D'ailleurs, pour l'un de ces couples, formé par la Guinée et le Zimbabwe, le pattern des indicateurs est même totalement identique. Le cas de la région africaine nous amène, dans la troisième partie de ce chapitre, à explorer la pertinence de raffiner l'échelle des indicateurs.

TABLEAU 20 : RÉGION ADMINISTRATIVE AFRICAINE

	GIN	ZWE
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Red	Red
2. La dominance de la culture masculine	Red	Red
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Red	Red
4. Les contraintes socioculturelles	Red	Red
5. Les limites organisationnelles	Red	Red
6. L'absence de modèle féminin	Yellow	Yellow
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Red	Red
8. Les conditions déprimantaires du travail	Yellow	Yellow
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Red	Red
10. L'inféodement de la reproduction	Red	Red
11. L'absence de politiques sociales	Red	Red
12. L'instabilité du pays	Red	Red
	22/24	22/24

TABLEAU 21 : RÉGION ADMINISTRATIVE DE L'ASIE DU SUD-EST

	IND	MMR
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Red	Red
2. La dominance de la culture masculine	Yellow	Green
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Red	Yellow
4. Les contraintes socioculturelles	Red	Red
5. Les limites organisationnelles	Yellow	Red
6. L'absence de modèle féminin	Green	Red
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Red	Yellow
8. Les conditions déprimantaires du travail	Yellow	Yellow
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Red	Red
10. L'inféodement de la reproduction	Red	Red
11. L'absence de politiques sociales	Red	Red
12. L'instabilité du pays	Red	Red
	19/24	19/24

Seul le tableau 22, celui donnant le portrait de la région administrative européenne, est significatif en fonction de l'hypothèse de recherche et la confirme sans ambiguïté tant par un score relevant un nombre élevé d'obstacles pour le pays sans représentation féminine que par un pattern de couleur signalant, pour trois variables, une condition limitant l'*empowerment* des femmes italienne. Cette situation particulière touchant la région où se trouvent l'Espagne et l'Italie sera reprise et expliquée plus en détail dans la seconde partie de ce chapitre.

TABLEAU 22: RÉGION ADMINISTRATIVE EUROPÉENNE

	ESP	ITA
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Green	Red
2. La dominance de la culture masculine	Yellow	Red
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Green	Green
4. Les contraintes socioculturelles	Green	Yellow
5. Les limites organisationnelles	Yellow	Red
6. L'absence de modèle féminin	Yellow	Yellow
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Green	Green
8. Les conditions détractantes du travail	Yellow	Yellow
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Green	Green
10. L'inféodement de la reproduction	Green	Green
11. L'absence de politiques sociales	Yellow	Yellow
12. L'instabilité du pays	Yellow	Green
	6/24	10/24

PAR OBSTACLES

Si l'analyse sur une base régionale s'avère peu concluante, il sera d'autant plus intéressant de nous pencher sur l'analyse qui peut être faite à partir de chacun des obstacles suggérés comme étant les plus importants dans les études antérieures. C'est ce que nous révèlent les tableaux présentés à l'annexe III où sont répartis les résultats de notre analyse en fonction des 12 variables retenues.

La lecture se fait ici par obstacle, en tenant compte des scores par groupe de pays en fonction de leur niveau de représentation féminine à l'OMS : représentation équitable vs non représentation. Au premier regard, on constate que dans le cas de 11 des 12 obstacles, nous obtenons des scores inverses à ceux envisagés en fonction de notre hypothèse : à cette exception près, chacun des obstacles analysés est plus présent pour l'ensemble des pays avec une meilleure représentation féminine, ce qui est parfaitement contre-intuitif. Le tableau présentant l'exception traite de l'absence de modèle féminin. Même si les scores obtenus ne sont différents que d'un point, le cadre de notre analyse nous amènera à conclure qu'il s'agit d'un indicateur significatif.

TABLEAU 23 : L'ABSENCE DE MODÈLE FÉMININ

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LBN	MYS	6/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	7/12
Pays sans représentation féminine						

Une analyse plus poussée qui nous permet de forer cette variable en fonction des pays représentés, nous révèle toutefois d'autres éléments d'intérêt. Nous constatons ainsi que les indicateurs de deux couples de pays sont de même niveau (Guinée/Zimbabwe et Espagne/Italie), que deux autres vont à l'encontre de l'hypothèse (Brésil/Canada et Liban/Tunisie) et que seulement deux respectent la logique attendue (Inde/Myanmar et Malaisie/Japon). Cette analyse détaillée vient nuancer la première impression en faveur du respect de l'hypothèse de recherche et dénote que si cette variable semble valider l'hypothèse dans son ensemble, elle ne présente pas une incidence uniforme lorsque l'on considère la dimension géographico-culturelle.

Effectuée pour l'ensemble des tableaux du second groupe, cette vérification confirme aussi les nuances à apporter dans le cas de trois autres variables. En effet, le tableau des limites organisationnelles offre la même répartition uniforme que celui de l'absence de modèle féminin. Pour leur part, les tableaux regroupant les obstacles liés à la difficulté d'accès à la scolarisation et aux difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels présentent, tous deux, quatre couples de pays ayant un indicateur de niveau identique, nous amenant ainsi, pour la seconde fois, à perfectionner l'échelle des indicateurs, celle-ci n'étant peut-être pas suffisamment graduée pour comparer efficacement des pays de culture semblable. La troisième partie, qui reprend les critiques pertinentes à ce travail, traite de ce biais de façon plus détaillée.

TABLEAU 24 : LES LIMITES ORGANISATIONNELLES

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LBN	MYS	9/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	8/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 25 : LA DIFFICULTÉ D'ACCÈS À LA SCOLARISATION

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LBN	MYS	6/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	3/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 26: LES DIFFICULTÉS À RÉPONDRE AUX BESOINS MINIMAUX INDIVIDUELS

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LBN	MYS	10/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	6/12
Pays sans représentation féminine						

En somme, tout comme ce fut le cas pour les considérations régionales, l'analyse par le biais des obstacles relevés n'a pas davantage permis de valider l'hypothèse de recherche.

À la lumière de l'analyse de ces données, nous pouvons donc conclure qu'il n'est pas absolument exact de dire que les pays présentant moins d'obstacles à l'avancement des femmes

ont une représentation homme-femme d'avantage équitable dans les postes d'autorité de l'OMS. De même, le corollaire qui suppose que les pays ayant plus d'obstacles à l'*empowerment* des femmes à l'intérieur de leurs limites nationales présentent une plus faible représentation féminine dans les postes d'autorité de l'OMS, semble aussi non fondé.

SECONDE PARTIE : AUTRES POINTS SOULEVÉS PAR L'ANALYSE DÉTAILLÉE

Si l'analyse des résultats présentés dans la partie précédente nous amène à conclure que la présente recherche ne permet pas de valider l'hypothèse de travail retenue, l'exercice éclaire cependant des éléments particulièrement intéressants, éléments que nous reprenons et expliquons ici.

PAR RÉGION ADMINISTRATIVE

Nous avons constaté que des six régions, la région africaine est la seule à offrir une uniformité totale entre les indicateurs des douze variables pour les deux pays. Selon ces résultats, les femmes guinéennes comme zimbabwéennes font face aux mêmes obstacles dans les limites de leurs nations respectives et cela ne semble pas être déterminant sur le fait qu'elles soient ou non représentées à l'OMS. Ce caractère identique des patrons est tout particulier. Il serait très intéressant de faire le même exercice d'analyse sur un échantillon plus large de la région africaine afin de constater si cette répartition est uniforme ou non. Un élément qui peut aussi être intéressant dans ce contexte, doit être souligné : le fait que ces deux pays sont, dans le groupe des douze pays sélectionnés, les seuls considérés par le PNUD comme des pays à faible développement humain, peut expliquer le nombre élevé d'obstacles vécus par les femmes. En effet, si l'ensemble de la population d'un pays est en difficulté, il est facile de concevoir que peu d'efforts soient mis pour favoriser la condition d'une seule partie, en surcroît lorsque celle-ci est traditionnellement moins considérée. Ce tableau ne permet donc pas de déceler les raisons qui puissent expliquer la présence équitable de Guinéennes et de Guinéens dans les postes d'autorité de l'OMS et l'absence de Zimbabwéennes.

Les informations relatives aux pays des Amériques démontrent un écart clair et franc : si le Brésil qui affiche une représentation équilibrée révèle une présence d'obstacles pour une majorité de ses variables, le Canada, lui, se démarque sans conteste par une absence totale d'embûche, mais le pays est sans représentation féminine dans les postes d'autorités à l'OMS. Cette fois, les résultats obtenus vont tout simplement à l'encontre de l'hypothèse de recherche. Le Canada est pourtant un pays développé : il occupe le quatrième rang au classement mondial pour l'indice de développement humain du PNUD. En comparaison, le Brésil s'en tire avec un indice de développement humain moyen, en 72^{ième} position sur le classement mondial. Ce sont ces

conditions particulièrement favorables à l'avancement des femmes au Canada qui sont peut-être, en elles-mêmes, une partie de la réponse à ce départage étrange. En effet, lorsqu'une candidate canadienne présentant un profil répondant aux critères requis pour occuper une fonction d'autorité à l'OMS est en position de choisir son employeur, il est probable qu'elle opte pour celui qui lui offre les meilleures conditions de travail et le meilleur salaire. L'OMS ne pouvant pas renchérir devant les possibilités qu'offre le marché économique canadien, cela pourrait expliquer en partie l'absence des ressortissantes de ce pays dans ces postes d'autorité.

Ce raisonnement est aussi appuyé par son corolaire, puisqu'à l'inverse de l'exemple canadien, le Liban se démarque des autres pays présentés pour son profil entièrement défavorable à l'avancement des femmes, tous les indicateurs de ses variables démontrant la présence d'obstacle. Malgré cela, de la Tunisie et du Liban, tous deux regroupés sur la région administrative de la Méditerranée orientale, c'est ce dernier qui est représenté équitablement par des femmes et des hommes dans les postes d'autorité de l'OMS. Serait-ce en raison de l'incapacité des Libanaises à obtenir des conditions de travail à la hauteur de leurs attentes dans leur propre pays qu'elles font carrière à l'international? La région administrative du Pacifique occidental, qui regroupe les indicateurs malaisiens et japonais, soulève le même questionnement puisque, pour une troisième fois, le pays qui présente plus d'obstacle à l'avancement des femmes (la Malaisie pour cette région) a une représentation équitable des genres dans les postes d'autorité de l'OMS. Si cette recherche ne permet pas de répondre à la question soulevée, elle met toutefois en évidence une tendance qu'il serait pertinent de creuser dans une démarche future.

Enfin, nous l'avons constaté, la seule paire de pays se conformant aux attentes de l'hypothèse de recherche est celle formée par l'Espagne et l'Italie. Pour 5 des 12 indicateurs, l'Espagne, qui présente une meilleure représentativité féminine dans les postes d'autorité à l'OMS, démontre moins d'obstacles que l'Italie, les autres indicateurs étant en tous points identiques. La réflexion qui supporte l'hypothèse de recherche explique en toute logique ce résultat; mais que ce couple géographique soit le seul qui y réponde sans ambiguïté est le plus surprenant. De là, il ne nous est possible que de proposer des explications qui pourraient éclairer cette exception.

L'une d'elles tient au fait que ces deux pays se ressemblent beaucoup, que ce soit dans leurs histoires nationales respectives, dans leurs processus similaires de démocratisation durant les années suivant la Seconde Guerre mondiale, dans leur appartenance à une Europe grandissante ou dans le niveau de vie de leur population. Cette grande affinité historique et culturelle entre les deux pays peut possiblement avoir permis d'évaluer avec plus de netteté les obstacles vécus par les femmes en permettant de faire fi du biais culturel anticipé et en facilitant l'analyse

conceptuelle. Les résultats ainsi obtenus seraient donc plus à même d'être comparés entre eux car plus représentatifs d'une réalité semblable. De plus, pour expliquer la situation particulière de l'Espagne et de l'Italie, l'origine des indicateurs relevés a été remise en question puisque nos affinités culturelles nous portent à puiser de nombreuses références à partir de recherches faites en occident. Il eût été possible que la majeure partie des informations reprenant les caractéristiques de ces populations soient, par défaut, peu représentatives d'autres peuples. Cependant, il apparaît que le corpus d'études utilisées à la base de cette recherche est tirés d'auteurs américains, canadiens, européens et aussi africains, ce qui devrait être suffisant pour éviter un biais culturel à ce niveau.

PAR OBSTACLES

L'analyse abordée sous cet angle révèle deux particularités qui doivent être soulevées. La première touche deux obstacles, soit la difficulté de la conciliation travail-famille et les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels, variables pour lesquelles aucun indicateur de neutralité n'a été noté. Cela peut signifier que les critères retenus pour la détermination du niveau de l'indicateur ne sont pas assez finement définis, limitant la perception des nuances culturelles propres à chaque pays. Il serait possible de réévaluer la pertinence des repères sélectionnés par une augmentation du nombre des pays lors de la sélection initiale. S'il s'avérait que, sur un plus vaste échantillonnage, cette tendance à la polarisation se cristallisait, il faudrait revoir les éléments déterminant l'indicateur afin de permettre, avec une échelle graduée autrement, une évaluation plus en nuance de ces variables.

La seconde spécificité met en lumière le fait que les difficultés de la conciliation travail-famille et les contraintes socioculturelles démontrent une forte présence d'obstacles dans une majorité de pays, ce qui est en concordance avec les conclusions auxquelles sont aussi arrivés les auteurs retenus par cette recherche. En effet, il faut se rappeler que la conciliation travail-famille et les contraintes socioculturelles étaient parmi les obstacles les plus souvent cités. Le haut taux de présence de ces embûches, tel que relevé par cette recherche, vient confirmer ce que les études antérieures avaient mis en lumière.

À l'inverse cependant, dans le cas des difficultés d'accès à la scolarisation, les résultats mettent en évidence une forte concentration d'absence d'obstacle pour plusieurs États. Or, les écrits recensés situaient cet obstacle en troisième position, après la conciliation travail-famille et la dominance de la culture masculine. Nous sommes donc devant un écart qu'il faut expliquer. Pour ce faire, il pourrait être intéressant de se tourner vers l'action de l'UNESCO, autre organisation onusienne, qui a fait de l'accès à l'éducation, son cheval de bataille depuis plusieurs années. Le résultat obtenu par la présente recherche permet de croire que, de situation problématique, les

possibilités pour un enfant de se scolariser ont connu une nette amélioration de par le monde. Ceci expliquerait conjointement l'importance accordée à cet obstacle dans les études explorées au préalable et l'absence de preuves concrètes de la subsistance du problème dans les faits. Une étude plus approfondie du sujet pourrait nous permettre de vérifier cette piste d'interprétation des résultats.

POUR L'ENSEMBLE

En regard de cette affirmation, voici certaines observations globales tirées de quatre compilations de l'ensemble des résultats. Cet exercice devrait nous permettre de signaler, ou non, la présence de liens entre les variables, et si oui, de les expliquer.

En tout premier lieu, une lecture du tableau 27 nous présente la progression des variables, de gauche à droite, du pays ayant le moins d'indicateur de présence d'obstacles à celui qui en a le plus. Ce tableau nous permet de constater que les résultats obtenus par l'analyse des documents de la CEDEF correspondent, à l'exception de la Tunisie et du Liban, au classement donné par l'IDH, indice ajouté, nous l'avons vu, afin de contrôler l'importance que pourrait avoir le niveau de développement des pays de culture semblable. Plus globalement, cela nous amène à confirmer, ainsi que l'affirme l'ONU (Nations Unies, 1996a), que le niveau de condition de vie des femmes est directement liée au degré de développement du pays. Les deux extrêmes du tableau sont à l'exact opposé, l'un ne présentant aucun obstacle notable pour l'avancement des femmes et l'autre toutes les difficultés répertoriées et évaluées. Par contre, lorsqu'évalué globalement, les résultats mettent en évidence qu'il existe une plus grande présence d'obstacles pour l'ensemble des pays, ce qui corrobore le fait que, du moins pour les pays sélectionnés pour la recherche, les femmes ne sont pas encore à égalité avec leurs pairs masculins dans plusieurs sphères de la vie, privées ou publiques. À la gauche, les quatre pays qui se démarquent avec plus de la moitié de leur pointage en faveur de l'avancement des femmes sont tous des pays développés, mais trois d'entre eux ne sont pas représentés par des femmes dans les postes d'autorité à l'OMS. À la droite, deux des trois derniers pays sont considérés comme en voie de développement et tous trois doivent encore combler de grands écarts pour favoriser l'*empowerment* des femmes. Malgré cela, la Guinée et le Liban sont représentés équitablement par des femmes et des hommes dans les postes d'autorité à l'OMS, peut-être pour la raison évoquée précédemment.

TABLEAU 27 : PROGRESSION DES VARIABLES DU PAYS AYANT LE MOINS D'INDICATEURS DE PRÉSENCE D'OBSTACLE À CELUI EN AYANT LE PLUS

	CAN	JPN	ESP	ITA	TUN	MYS	BRA	IND	MMR	GIN	ZWE	LBN
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Green	Green	Green	Red	Red							
2. La dominance de la culture masculine	Green	Green	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Red	Red	Red
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Yellow	Red	Red	Red
4. Les contraintes socioculturelles	Green	Yellow	Green	Yellow	Red	Red						
5. Les limites organisationnelles	Green	Green	Yellow	Red	Red	Yellow	Red	Yellow	Red	Red	Red	Red
6. L'absence de modèle féminin	Green	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Red	Yellow	Yellow	Red
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Green	Yellow	Green	Green	Red	Red	Red	Red	Yellow	Red	Red	Red
8. Les conditions détritantes du travail	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Green	Green	Green	Green	Red	Red						
10. L'inféodement de la reproduction	Green	Yellow	Green	Green	Red	Red						
11. L'absence de politiques sociales	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
12. L'instabilité du pays	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red
Score	0/24	5/24	6/24	10/24	15/24	17/24	19/24	19/24	19/24	22/24	22/24	24/24
Représenté équitablement O/N	N	N	O	N	N	O	O	O	N	O	N	O
IDH 2004	4	9	20	21	92	59	72	127	132	147	148	80

Dans les trois tableaux suivant, les douze variables ont été rassemblées puis classées selon le rang qu'elles obtiennent grâce à leur score global. Le premier, rassemblant l'ensemble des pays, et les deux autres, regroupant d'une part les pays avec une représentation équitable puis les pays sans représentation féminine, évaluent deux éléments particuliers : le rang occupé par les variables puis les concordances entre les patrons de couleur des indicateurs. Rappelons-nous que dans le cadre conceptuel exposé au chapitre 3, les douze variables ont été décrites selon la fréquence de leur apparition dans les textes des auteurs consultés. Nous avons alors supposé que la récurrence d'un même obstacle chez plusieurs auteurs différents pouvait être significative de l'importance de cet obstacle. Si tel était le cas, nous devrions voir apparaître les variables dans le même ordre que celui de la présentation par importance des résultats des recherches antérieures. Ce classement sera effectué en fonction du score global calculé à partir des normes déjà établies. Déjà, l'analyse par obstacle qui précède nous a lancé sur une piste qui veut que ces fréquences puissent différer. Il vaut donc la peine de pousser plus loin l'analyse à cet égard.

Quant à l'appariement de patron, aussi nommé *pattern-matching*, il sert à valider si les variables ont été suffisamment détaillées pour évaluer des concepts différents et si certaines pourraient avoir des liens entre elles. En effet, si deux variables devaient avoir exactement le même patron de répartition des indicateurs, nous serions à même de questionner si les concepts évalués avaient des définitions suffisamment claires et précises pour être analysés distinctement. Ainsi,

les variables pouvant avoir, malgré les définitions données, encore trop de zones floues³⁹ pourraient être trahies par des patrons de répartition identiques. Selon toute logique, deux variables dont les définitions pointent vers les mêmes notions (en utilisant des chemins différents) devraient obtenir des résultats identiques. Toutefois, dans une situation où les variables sélectionnées sont très différentes et ne risquent pas d'être amalgamées, un partage semblable des indicateurs pourrait être significatif de lien entre les concepts. Il serait possible, en fixant une constante (par exemple en regroupant des pays qui présentent tous un même niveau d'indicateur pour un obstacle donné) de conduire une recherche qui permettrait, devant des patrons de répartition identiques entre les variables formées par les onze autres obstacles, de mettre en évidence un lien de cause à effet entre la constante et la variable identique.

Le premier des trois tableaux de ce groupe, le tableau 28, présente le classement des variables selon le score partiel obtenu, en débutant par celle qui démontre le plus d'obstacles. La dégression mène aux variables présentant le moins de difficultés pour l'avancement des femmes. Ce tri met aussi en évidence le fait que les difficultés d'accès à la scolarité sont beaucoup moins problématiques que ce qui était attendu, élément que nous avons soulevé précédemment. En effet, il faut se rappeler que l'accès à la scolarité est le troisième indicateur en importance chez les auteurs cités au chapitre 3. Or, les résultats démontrent qu'au contraire, les difficultés d'accès à la scolarité semblent, du moins pour les pays sélectionnés, être moins présentes dans les embûches pour l'avancement des femmes que ce que laisse présager la littérature. La dominance de la culture masculine est aussi déclassée, se retrouvant au huitième rang, contrairement à la seconde position attendue. Au contraire, et cette fois en accord avec les écrits des auteurs recensés, les difficultés de la conciliation travail-famille se retrouvent en début de peloton, donc un des obstacles le plus souvent rencontrés dans le groupe de pays étudiés et l'instabilité du pays à l'avant-dernier rang, corroborant à nouveau l'ordre proposé initialement. Dans ce tableau, aucun patron répétitif en concordance ou non avec l'hypothèse de départ n'est décelé. Les tableaux suivants poussent plus loin l'étude des patrons pour les deux groupes de pays, ceux avec représentation féminine et ceux sans.

³⁹ L'exemple donné dans le chapitre 3 touche notamment la dominance de la culture masculine et les contraintes socioculturelles pour qui les risques de chevauchement conceptuel étaient élevés.

TABLEAU 28 : TRI DES INDICATEURS D'OBSTACLES PAR SCORE GLOBAL, DE LA VARIABLE PRÉSENTANT LE PLUS D'OBSTACLES À CELLE EN PRÉSENTANT LE MOINS

Rang actuel	Nom de l'obstacle (rang initial)	Pays avec représentation équitable						Pays sans représentation féminine						
		GIN	BRA	IND	ESP	LBN	MYS	ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	
1.	Difficulté de la conciliation travail-famille (1)	Red	Red	Red	Green	Red	Red	Red	Green	Red	Red	Red	Green	18/24
2.	Contraintes socioculturelles (4)	Red	Red	Red	Green	Red	Red	Red	Green	Red	Yellow	Red	Yellow	18/24
3.	Limites organisationnelles (5)	Red	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Red	Green	Red	Red	Red	Green	17/24
4.	Discrimination sexuelle et harcèlement (7)	Red	Red	Red	Green	Red	Red	Red	Green	Yellow	Green	Red	Yellow	16/24
5.	Difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels (9)	Red	Red	Red	Green	Red	Red	Red	Green	Red	Green	Red	Green	16/24
6.	Absence de politiques sociales (11)	Red	Red	Red	Yellow	Red	Red	Red	Green	Red	Yellow	Green	Green	16/24
7.	Inféodement de la reproduction (10)	Red	Red	Red	Green	Red	Red	Red	Green	Red	Green	Green	Yellow	15/24
8.	Dominance de la culture masculine (2)	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Red	Green	Green	Red	Red	Green	14/24
9.	Absence de modèle féminin (6)	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Green	Red	Yellow	Yellow	Red	13/24
10.	Conditions détractantes du travail (8)	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	13/24
11.	Instabilité du pays (12)	Red	Yellow	Red	Yellow	Red	Green	Red	Green	Red	Green	Yellow	Green	13/24
12.	Difficultés d'accès à la scolarisation (3)	Red	Green	Red	Green	Red	Green	Red	Green	Yellow	Green	Green	Green	9/24

Dans le tableau 29, le groupe des pays dont les femmes et les hommes sont représentés équitablement est étudié spécifiquement et il dévoile un patron répétitif pour cinq des variables, relevant toutes de la sphère privée (difficulté de la conciliation travail-famille et contraintes socioculturelles, discrimination sexuelle et harcèlement, difficulté à répondre aux besoins minimaux individuels, inféodement de la reproduction). Il serait particulièrement intéressant de reprendre cette constatation dans une étude future afin de valider l'impact comparatif des obstacles de la sphère privée et ceux de la sphère publique, et ce, pour un plus grand nombre de pays. Outre ces découvertes, ce tableau a permis de confirmer les particularités concernant le classement de la difficulté d'accès à la scolarisation, celui de la conciliation travail-famille et celui de la dominance de la culture masculine précédemment soulevées. Dans ce groupe, seul les conditions détractantes du travail se retrouvent en lieu et place de ce qui était attendu. De façon surprenante, le premier rang est occupé par l'absence de politique sociale, qui était pourtant dans les derniers éléments recensés et qui aurait dû se présenter plus loin dans le rang. Globalement, ce tableau regroupant les pays avec une représentation équitable entre les femmes et les hommes présente des écarts significatifs dans le classement des obstacles, ceux-ci étant presque à l'inverse de l'ordre estimé, ce qui remet clairement en question l'importance réelle que prennent certains obstacles dans la réalité. En effet, comment expliquer que la difficulté travail-

famille soit l'un des plus grands obstacles pour les femmes alors que celles qui sont pourtant représentées équitablement dans les postes d'autorité à l'OMS vivent régulièrement avec cet empêchement? Est-ce que cette barrière a un impact moindre que celui exprimé par les auteurs ou est-ce plutôt que les femmes sont parvenues, sinon à le contourner, du moins à en assumer la réalité? Pour répondre à cette question, voyons tout d'abord si cette observation se recoupe dans le tableau 30.

TABEAU 29 : TRI DES INDICATEURS D'OBSTACLES PAR SCORE PARTIEL POUR LES PAYS AVEC UNE REPRÉSENTATION ÉQUITABLE, DE LA VARIABLE PRÉSENTANT LE PLUS D'OBSTACLES À CELLE EN PRÉSENTANT LE MOINS

		Pays avec représentation équitable						
Rang actuel	Nom de l'obstacle (rang initial)	GIN	BRA	IND	ESP	LBN	MYS	
1.	Absence de politiques sociales (11)							11/12
2.	Difficulté de la conciliation travail-famille (1)							10/12
3.	Contraintes socioculturelles (4)							10/12
4.	Discrimination sexuelle et harcèlement (7)							10/12
5.	Difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels (9)							10/12
6.	Inféodement de la reproduction (10)							10/12
7.	Limites organisationnelles (5)							9/12
8.	Conditions détractantes du travail (8)							9/12
9.	Dominance de la culture masculine (2)							8/12
10.	Instabilité du pays (12)							8/12
11.	Difficultés d'accès à la scolarisation (3)							6/12
12.	Absence de modèle féminin (6)							6/12

Dans le tableau 30, regroupant les pays sans représentation féminine, un seul élément de *pattern-matching* existe : les indicateurs des variables des limites organisationnelles et de la difficulté de la conciliation travail-famille sont identiques. Toutefois, la conciliation travail-famille occupe ici le premier rang, venant contredire la supposition faite ci-haut. Ce n'est pas que l'obstacle n'est pas significatif mais plutôt qu'il découle d'une réalité généralisée : qu'elles occupent, ou non, des postes d'autorité, les femmes ont de la difficulté à cumuler les rôles de mère et de patronne en raison d'un faible partage des responsabilités parentales et domestiques avec leurs conjoints. Toujours par la comparaison des deux tableaux, un fait précédemment observé se confirme : la variable de la difficulté d'accès à la scolarisation est l'obstacle le moins problématique des deux groupes de pays, puisqu'elle occupe le dernier rang dans les deux cas (en considérant les ex-æquo). Les scores partiels obtenus par cette variable ne sont pas les mêmes, mais le caractère identique de leur position dans les deux classements nous amène à comprendre que ce sont des obstacles qui sont de moins en moins présentes dans les pays étudiés.

TABLEAU 30 : TRI DES INDICATEURS D'OBSTACLES PAR SCORE PARTIEL POUR LES PAYS SANS REPRÉSENTATION FÉMININE, DE LA VARIABLE PRÉSENTANT LE PLUS D'OBSTACLES À CELLE EN PRÉSENTANT LE MOINS

		Pays sans représentation féminine						
Rang actuel	Nom de l'obstacle (rang initial)	ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	
1.	Difficulté de la conciliation travail-famille (1)	Red	Green	Red	Red	Red	Green	8/12
2.	Contraintes socioculturelles (4)	Red	Green	Red	Yellow	Red	Yellow	8/12
3.	Limites organisationnelles (5)	Red	Green	Red	Red	Red	Green	8/12
4.	Absence de modèle féminin (6)	Yellow	Green	Red	Yellow	Yellow	Red	7/12
5.	Dominance de la culture masculine (2)	Red	Green	Green	Red	Red	Green	6/12
6.	Discrimination sexuelle et harcèlement (7)	Red	Green	Yellow	Green	Red	Yellow	6/12
7.	Difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels (9)	Red	Green	Red	Green	Red	Green	6/12
8.	Inféodement de la reproduction (10)	Red	Green	Red	Green	Green	Yellow	5/12
9.	Absence de politiques sociales (11)	Red	Green	Red	Yellow	Green	Green	5/12
10.	Instabilité du pays (12)	Red	Green	Red	Green	Yellow	Green	5/12
11.	Conditions détractantes du travail (8)	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	4/12
12.	Difficultés d'accès à la scolarisation (3)	Red	Green	Yellow	Green	Green	Green	3/12

En comparant les deux derniers tableaux, il est possible de constater les patrons de répartition des indicateurs des variables notés pour chaque groupe. Cependant, ce schéma de distribution ne se reproduit pas à l'identique sur les deux tableaux. En raison de cette différence entre les patrons des deux groupes de pays, il est possible de conclure que les concepts ne sont pas liés directement entre eux puisque s'ils l'étaient, un *pattern* ressemblant devrait unir les mêmes éléments des tableaux. Toutefois, si l'on considère les cinq variables du tableau 29 dont les patrons de répartition sont identiques, il est intéressant de souligner que quatre d'entre elles traitent plus spécifiquement avec les rôles d'épouse et de mère (reproduction et droit de décider de la maternité, discrimination sexuelle et droit de décider de son mariage ou de la gestion de son corps, conciliation travail-famille et les responsabilités maternelles puis contraintes socioculturelles et les stéréotypes féminins). L'absence de politiques sociales offre aussi, pour les pays avec représentation féminine équitable, une distribution semblable (à un degré d'écart) de ses indicateurs, et c'est un obstacle qui est lui aussi en lien avec le rôle maternel puisqu'il traite des possibilités qu'une femme puisse être libérée temporairement de ses responsabilités de mère par le biais de garderies. Ces particularités décelées par l'étude de possibles liens entre les indicateurs gagnent à être soulignées car elles pourraient ultérieurement faire l'objet d'une analyse plus approfondie, par exemple en suivant une cohorte de femmes sur plusieurs années et en déterminant si celles qui ont vu se modifier leurs rôles dans la sphère privée (par un mariage et une naissance) ont eu un cheminement de carrière très différent de celles qui sont restées célibataire et sans enfant.

TROISIÈME PARTIE : PUISQUE RIEN N'EST PARFAIT

Parmi les éléments ayant pu avoir une influence sur les résultats obtenus par cette recherche, voici ceux retenus.

Le niveau de développement des pays sélectionnés lorsque comparés entre eux : des douze États retenus, quatre prenaient place dans le groupe des pays les plus développés (le Canada, l'Espagne, l'Italie et le Japon). Deux de ces pays étaient comparés avec des pays moins nantis, les deux autres comparés entre eux. Les couples formés par les pays de nature socioéconomique différente ont obtenu des résultats contraires à ceux prévus par l'hypothèse de recherche. Rappelons que le seul couple de pays correspondant aux attentes fut celui de l'Espagne et de l'Italie. À cet égard, il faut souligner que dans de nombreuses situations, lorsque les organisations onusiennes présentent des statistiques, elles retranchent souvent volontairement les pays les mieux nantis des listes, les regroupant à part, nonobstant leur provenance géographique. Comme si, en quelque sorte, le niveau de développement d'un pays avait plus d'impact sur la trame sociale que la culture dont il est issu. Devant la petitesse de l'échantillon, il est impossible de dire si ce critère a eu, ou non, un impact significatif sur les résultats obtenus, mais il serait intéressant de poursuivre la réflexion sur le sujet dans une étude ultérieure.

Le niveau de développement des pays sélectionnés en fonction des trois degrés de l'échelle d'évaluation : il faut souligner le cas particulier de la Guinée et du Zimbabwe qui offrent un pattern identique. S'il est possible, quoique peu probable, que les obstacles vécus par les femmes dans un pays soit exactement les mêmes que dans l'autre, il est plutôt logique de penser que l'échelle des indicateurs développée pour être appliquée sur l'ensemble des pays ne permette pas de déterminer avec suffisamment de précision les nuances entre les obstacles nationaux de ces deux pays sous-développés. L'échelle, construite pour être utilisée dans l'analyse d'une vaste gamme de pays, n'alloue pas la même micro-précision que celle qui l'aurait été dans un but de n'évaluer que des pays peu élevés dans l'indice de développement humain. Dans un contexte où seraient regroupés des pays de même niveau de développement, il serait possible de refaire l'exercice en utilisant une échelle d'évaluation graduée de façon plus détaillée, et ainsi, de raffiner le classement de chacun des pays étudiés.

La proximité géographique des locaux de l'OMS a aussi été considérée comme facteur potentiellement explicatif de l'invalidité de l'hypothèse. Il faut souligner que l'Inde est, des douze pays sélectionnés, le seul pays hôte des locaux régionaux de l'OMS pour sa région administrative. Nous avons préalablement souligné qu'il est possible que l'apport de femmes indiennes soit plus grand que la moyenne en raison de la proximité de l'employeur. Cela pourrait

être l'un des facteurs venant influencer le résultat obtenu, mais cette facilité de recrutement n'est pas pertinente pour les postes d'autorité en raison des méthodes de recrutement de l'OMS. La présence équitable des femmes indiennes dans les postes d'autorité de cette organisation n'a donc pas pu être moussée par la facilité géographique. De plus, la présence de bureaux secondaires de l'OMS en Italie, en Tunisie et au Japon ne semble révéler aucune influence puisque ces pays n'ont pas présenté une présence proportionnellement équitable de leurs ressortissantes dans les postes d'autorité de l'OMS. Nous ne pouvons donc retenir ce facteur comme ayant joué un rôle décisif facilitant dans l'accession des femmes aux postes d'autorité.

QUATRIÈME PARTIE : POUR PAVER LE CHEMIN QUI SUIVRAIT

D'entrée de jeu, convenons que cette recherche présente un certain nombre de lacunes et laisse inexplorées les pistes de réflexion relevées dans les lignes suivantes. Ces informations parcellaires, incomplètes mais d'un indéniable intérêt, d'autres recherches plus poussées permettraient de les combler et les éclaircir. Pour débiter, il est essentiel de souligner que l'esprit de cette recherche consistait à valider les obstacles extérieurs à l'organisation ce qui expliquait d'ailleurs le retrait du treizième obstacle : l'absence de mentorat et de réseautage. Ce choix initial impliquait ainsi de ne pas tenir compte des intérêts politiques entourant la sélection des candidats, ni des réseaux d'influence pouvant faire varier les choix en fonction d'objectifs autres que l'équité des genres dans les postes d'autorité. Que ce soit concernant le niveau de priorité accordé, ou non, à la collaboration avec les organisations internationales par la gouvernance du pays, ou dans le contexte des concessions nécessaires entre les pays lors des échanges diplomatiques, les décisions concernant la recommandation de candidats intéressants sont influencées par plus d'un facteur. Il est donc fort probable que ces éléments jouent un rôle important dans la sélection des représentants des différents pays dans les organisations internationales. Dans ce contexte, il serait pertinent de valider si ces tractations tiennent compte ou non de l'objectif de l'équité de représentation des genres et si non, de quelle façon il serait possible de les réorienter en fonction de cet élément. Cet exercice pourrait être, pour notre gouvernement, un exercice de *gender mainstreaming* appliqué, et préparer ainsi, pour de futurs chercheurs, un terrain fertile en découvertes.

La seconde critique touche principalement au choix des textes qui ont été évalués. Dans les remarques concernant la fiabilité et la validité de la recherche, il a été convenu qu'un biais était lié au fait que les organisations qui produisent les rapports destinés à la CEDEF sont souvent fondées sur des valeurs masculines, et par conséquent, porteuses en elles-mêmes, des obstacles énumérés plus haut. Ce biais devait être compensé par la lecture des documents connexes aux rapports de la CEDEF. Cependant, si la lecture des observations du CSCEDEF a

été faite systématiquement, il a tout de même été constaté que le processus demeure dominé par une certaine retenue politique dans les échanges, ce qui ne favorise pas une complète transparence. Sachant que ce biais avait préalablement été soulevé, cette constatation n'annule pas la pertinence de cette recherche, mais si l'exercice devait être étendu à un plus grand nombre de cas, il serait pertinent de valider les informations récoltées en utilisant des références provenant d'organismes externes ou neutres. Bien sûr, l'ONU pourrait choisir de réduire au maximum les biais des rapports de la CEDEF en normalisant les réponses. Il serait possible de le faire de nombreuses façons : soit en fixant des normes claires à respecter, amenant une réponse positive ou négative pour chaque article; soit en comparant les pays entre eux sur chaque élément, obligeant ainsi l'uniformisation des repères; soit en déléguant un groupe d'observateurs dans le pays afin de confirmer, ou d'infirmer, les éléments rapportés. Cependant, aucune de ces trois options ne répond aux règles non-dites de la non ingérence politique prévalant entre les États membres et les organisations onusiennes. Ce biais pourrait toutefois être amoindri par l'introduction systématique d'informations statistiques pertinentes.

La troisième constatation touche les comportements des paires géographiques qui, contre toute attente, semblaient davantage influencées par le degré de développement humain des États concernés plutôt que par les obstacles recensés dans les études antérieures. En effet, les pays étant sélectionnés par leur appartenance à des régions administratives distinctes, il n'y a pas eu de ségrégation entre les pays développés et les pays en voie de développement. Or, partant de la situation Espagne/Italie, nous avons souligné le fait que l'IDH avait possiblement eu plus d'impact sur certains résultats qu'une quelconque appartenance à une région géographique. Qui plus est, considérant que les organisations onusiennes traitent généralement les pays dont l'indice de développement est élevé séparément des autres, cet élément peut éventuellement avoir une influence que nous avons sous-estimée ici. C'est dans le contexte de l'analyse conceptuelle, qui exigeait d'amoindrir les différences culturelles entre les pays, que nous avons choisi de respecter les régions administratives, mais les résultats de la recherche et de l'analyse tendent à démontrer que cette division n'a pas eu un apport significatif. Le cas de l'Espagne et de l'Italie, deux pays de même niveau de développement, a permis de souligner cette idée, sans permettre de conclure définitivement sur la pertinence de cette nouvelle référence. Il serait donc particulièrement intéressant de faire une étude semblable, mais en comparant des pays de niveau de développement humain semblable, plutôt que d'une même région administrative. De cette façon, il serait possible de voir si l'hypothèse de recherche s'applique pour un, ou plusieurs, des groupes de pays (de développement élevé, moyen ou faible), mais aussi, si un obstacle est plus significatif que d'autres. En effet, pour des pays ayant un niveau de développement semblable, il est possible qu'un indicateur fasse une différence nette entre la représentation et la non-représentation des femmes dans les postes d'autorité. L'IDH étant influencé par le PIB par

habitant, cela permettrait en plus de mettre en corrélation la condition économique moyenne des femmes, un des éléments de réponse proposés face à l'absence des femmes canadiennes et japonaises dans les postes d'autorité à l'OMS.

Le quatrième point confirme que l'approche de l'analyse conceptuelle par obstacles demeure particulièrement pertinente dans un contexte international. Il est intéressant de rappeler que, sans que ce soit une constante, certaines grandes lignes sont apparues, notamment le fait que, des couples géographiques présentés, c'est, dans la moitié des cas, les pays qui dénombreraient le plus d'obstacles qui avaient une représentation équitable des genres dans les postes d'autorité. De même, dans l'analyse par variables, nous avons régulièrement conclu que le groupe de pays représentés par autant de femmes que d'hommes obtenait un score de présence d'obstacles supérieur, mettant ainsi en évidence un nombre plus élevé de situations problématiques. Il y a là une piste intéressante à développer et cette approche gagnerait donc à être reprise dans une autre recherche visant à explorer cette constatation.

Cinquièmement, si l'approche par obstacles devait être à nouveau utilisée, il serait pertinent de revoir les critères donnés aux indicateurs de certaines variables. Nous l'avons constaté, quelques obstacles traitent de sujets connexes, pouvant être confondus. Les définitions retenues pour les trois niveaux d'indicateurs possibles étaient claires, mais elles pourraient être revues en tenant compte d'informations supplémentaires à celles généralement relevées dans les écrits portant sur le sujet. Ainsi, pour la variable relatant l'instabilité du pays, il serait pertinent d'explorer la domination militaire en plus de l'état de guerre du pays, ou plus précisément, le degré de tolérance des exactions commises par les forces policières et militaires d'un pays envers ses femmes. De même, la variable sur les conditions détritimentaires du travail pourrait inclure le ratio sexué de l'occupation d'emploi à temps plein et à temps partiel. Quant aux critères déterminant les niveaux des indicateurs, dans une recherche tenant compte des trois catégories de développement humain déterminées par l'IDH, les critères graduant l'échelle d'évaluation pourraient être encore plus spécifiques. Ainsi, il serait possible de déterminer avec plus de justesse le degré de l'indicateur pour chacune des variables des pays d'un même groupe de développement.

Enfin, le dernier élément consiste à augmenter l'échantillonnage retenu initialement afin de pouvoir dégager un comportement général tout en relativisant les particularités isolées d'un pays. Un échantillon restreint limite les conclusions puisqu'il est nécessaire de tenir compte d'éventuelles aberrations qui ne peuvent être distinguées lorsqu'une seule paire de pays par région est évaluée. Le trop petit nombre de pays retenus ici, en raison du caractère exploratoire de cette recherche, ne nous permettait pas de définir une norme de référence qui aurait pu, afin

de distinguer d'éventuelles singularités, servir de repère comparatif pour les pays de l'échantillon sur lequel nous avons travaillé.

CONCLUSION : POUR POURSUIVRE LA REFLEXION

Certes, il n'est pas réaliste ou même éthique de s'attendre à ce que les femmes changent le monde et résolvent les problèmes humains dans les organisations. Toutefois, le principe féminin doit être préservé et pris en charge, sur le plan collectif, par l'ensemble de la société. Les femmes ont droit à une participation pleine et entière, et la société a besoin du principe féminin pour équilibrer et compléter le principe masculin. – Isabelle Fortier (2008, p. 66)

Afin de rassembler l'ensemble des découvertes effectuées tout le long du parcours de cette recherche, prenons quelques minutes pour résumer notre démarche. Dans l'introduction et le chapitre premier, nous avons retracé la condition des femmes dans le monde, l'émergence de la question des femmes à l'ONU et son évolution à travers les années, puis l'apparition des concepts d'*empowerment* féminin dans les structures onusiennes. C'est dans le chapitre 2 que nous nous sommes demandé pourquoi, malgré toutes les interrogations et les prises de conscience faites au cours des années précédentes, les femmes restaient encore minoritaires dans les postes d'autorité. Nous avons donc soumis une hypothèse de recherche qui supposait que les femmes qui occupent des postes d'autorité à l'OMS proviennent de pays qui n'entretiennent que peu d'obstacle à leur avancement. Et le corollaire indiquait que lorsqu'un pays n'a pas de représentation féminine dans ces postes, c'est que ces dernières vivent un trop grand nombre de difficultés dans leurs pays, limitant ainsi leur accès aux sommets hiérarchiques des organisations internationales.

Nous avons par la suite fait un état de situation sur l'OMS qui a été choisie comme organisation de référence. Puis l'inventaire des obstacles qui pouvaient être vécus par les femmes dans leurs pays respectifs a été complété, en fonction des études existantes. Chaque obstacle retenu a ensuite été suffisamment détaillé selon trois niveaux d'indicateurs possible afin d'être évalué de façon uniforme tout en permettant l'application de ces critères dans des contextes socioculturels très différents. Nous avons arrêté douze obstacles qui ont été à la base de l'analyse conceptuelle de douze pays sélectionnés comme étant les États de référence pour notre recherche. Le chapitre 4 présente les données récoltées et les indicateurs choisis pour chacune des variables, le tout résumé en un tableau par pays.

Enfin, c'est le chapitre 5 qui présente l'analyse plus approfondie de ces tableaux et qui nous permet de conclure que la présente recherche ne valide pas l'hypothèse à l'origine de la démarche, ni son corollaire d'ailleurs. Cependant, cette constatation n'est pas la seule

découverte effectuée, et c'est par les autres observations qui sont présentées que nous pouvons nous réjouir de l'apport intellectuel de cette démarche sur le faible corpus de connaissances traitant de la question de la représentation des femmes dans les postes d'autorité d'organisations internationales. Enfin, la dernière partie de ce chapitre résume quelques recommandations pertinentes à toute recherche ultérieure sur le sujet.

Cette conclusion amorce la réflexion future, tout d'abord en résumant la portée de cette recherche, mais surtout en ouvrant sur des applications pratiques des observations faites précédemment, suggestions adressées tout d'abord à l'OMS puis aux administrations publiques canadiennes.

L'APPORT CONCRET DE CETTE RECHERCHE

Cette recherche a permis, tout d'abord, de confirmer sans conteste la présence d'obstacles dans la majorité des pays sélectionnés. Ensuite, si elle n'a pu déterminer de lien clair entre les obstacles décrits par les auteurs recensés et l'accession des femmes aux postes d'autorité, on ne peut nier l'importance de ces obstacles puisqu'ils sont nettement apparus comme existant dans l'ensemble des sociétés étudiées. Ces deux éléments viennent supporter concrètement la réflexion qui veut que les femmes se heurtent à un plafond de verre lors de leur ascension vers les sommets hiérarchiques de leurs organisations nationales et internationales. Il y a des obstacles vérifiables, nous le savons maintenant, mais nous savons aussi, grâce à la variété de tous ces contextes nationaux, qu'ils ne se manifestent pas universellement de la même manière et qu'en conséquence, des actions peuvent être entreprises pour surmonter, voire faire disparaître certaines de ces barrières.

Imaginons maintenant comment il pourrait être possible de concevoir des méthodes visant à contourner ces obstacles. À cet égard, les années 1995 et suivantes ont vu apparaître, au sein de la communauté onusienne, l'approche intégrée selon les sexes, ou *gender mainstreaming*, qui aborde le sujet du management selon la perspective des genres. Le *gender mainstreaming* s'articule tout spécialement autour des discriminations indirectes, tous ces concepts supposément considérés comme neutres, mais étant construits par des hommes, donc des références le plus souvent sexuées dans un modèle masculin. En utilisant une approche de management public, l'objectif serait « de débusquer les choix organisationnels et politiques qui s'avèrent consciemment ou inconsciemment pénalisants et discriminatoires pour l'un ou l'autre sexe et le reflet de stéréotypes relatifs aux habiletés, aspirations, compétences et rôles des femmes ou des hommes. » (Cornet, 2002, p. 4) Ainsi, par le jumelage d'une approche de management public, moins axée sur le concept de pouvoir, mais plus réceptive aux actions et

décisions politiques, avec l'analyse conceptuelle déjà choisie ici, il serait peut-être possible de dépasser le travail de collecte/analyse conceptuelle pour passer à une évaluation plus globale des politiques d'un pays, référant ainsi plutôt aux raisons qui sous-tendent les décisions prises par les États, et par défaut, leur intérêt réel envers la cause de l'égalité homme-femme.⁴⁰ Dans nos sociétés, cette approche de *gender mainstreaming*, appliquée systématiquement, pourrait faciliter la neutralisation progressive de nos organisations généralement masculines en les obligeant à une prise de conscience des impacts négatifs ou discriminatoires de toute décision politique ou de gouvernance publique. Ainsi, les obstacles sexués devraient disparaître au profit d'éléments plus neutres tels que la diversification des styles de gestion ou le choix de types spécifiques de leadership. Nos administrations publiques ayant un impact significatif sur notre société, leur adhésion à l'analyse par l'approche intégrée des sexes pourrait les faire évoluer, par des politiques plus respectueuses des différences sexuées. Les organisations publiques ainsi revues favoriseraient un changement culturel nécessaire à une meilleure intégration de la population féminine dans le processus décisionnel. La participation d'un plus grand nombre de femmes dans la prise de décision renforcerait la considération de toutes les facettes des questions politiques et ainsi de suite, jusqu'à l'atteinte d'un équilibre dynamique assurant le renouvellement de ces différents points de vue, tous nécessaires à une évolution plus saine : « Les femmes ont droit à une participation pleine et entière, et la société a besoin du principe féminin pour équilibrer et compléter le principe masculin. » (Fortier, 2008, p. 66) C'est par cette boucle de renforcement positif que nos sociétés deviendraient encore plus représentatives de l'ensemble des valeurs portées par tous leurs citoyens et leurs citoyennes.

De même, puisque les obstacles extérieurs sont maintenant identifiés, une femme bien informée et aidée dans le but avoué de franchir ceux-ci devrait pouvoir atteindre aisément les sommets convoités, particulièrement pour les pays, comme le Canada, qui présentent moins d'empêchement à la promotion des femmes. Cependant, une courte recherche d'autres corpus scientifiques traitant de la question souligne un vide important dans les travaux et la réflexion faite par les sciences politiques et le management public quant aux barrières à l'*empowerment* des femmes. Et si la rareté des femmes dans les postes d'autorité de nos organisations n'était pas liée à des facteurs externes, mais plutôt à des choix internes, plus personnels et plus intimes, mais communs à de nombreuses femmes? Nous le savons, en tant que groupe sexué, les femmes sont plus rares dans les postes d'autorité, et, dans un contexte international, les ressortissantes de trois des quatre pays les plus développés relevés dans cette analyse ne sont

⁴⁰ À cet égard d'ailleurs, Cornet spécifie que l'approche intégrée selon les sexes permettrait, au chapitre des politiques publiques, « de débusquer les choix organisationnels et politiques qui s'avère consciemment ou inconsciemment pénalisants et discriminatoires pour l'un ou l'autre sexe et le reflet de stéréotypes relatifs aux habiletés, aspirations, compétences et rôles des femmes ou des hommes. » (2002, p. 4)

pas représentées. Pourtant, selon plusieurs études, qu'elles soient Américaines, Japonaises, Coréennes, Suisses, Suédoises, Canadiennes ou Britanniques, les femmes sont plus satisfaites professionnellement que les hommes malgré cela (Sloane et Williams, 1996; Sousa-Poza, 2000; Haviland, 2004; Sangmook, 2005). Et même plus, selon le sociologue Michael Rose, les femmes britanniques qui occupent de plus en plus d'emplois se rapprochant de la norme masculine en termes de pression de productivité et de longues heures consacrées au travail voient, depuis 1990, leur satisfaction diminuer alors que celles des hommes ne varie pas (dans Pinker, 2009). Des facteurs biologiques tels que la configuration neuronale du cerveau et la réponse aux stimuli hormonaux, auraient un impact direct sur les choix de carrière des femmes selon les recherches de Pinker. Ces facteurs expliqueraient que les femmes se heurtent réellement à un plafond de verre, mais que lorsqu'elles le franchissent, plusieurs d'entre elles choisissent délibérément de ne pas poursuivre l'ascension jusqu'au sommet de la pyramide. L'angle préféré par certaines sciences sociales, tel que la sociologie et la psychologie, pour aborder la question des obstacles limitant aux femmes l'accès à des postes d'autorité est très différent de celui choisi dans cette recherche. Ces disciplines proposent plutôt des raisons intimes qui expliquent l'absence des femmes dans ces postes, et elles ont peut-être là une piste vers une réponse plus représentative de la réalité des pays développés. En ce sens, une remise en question de nos organisations serait aussi nécessaire pour faciliter le métissage des valeurs masculines et des valeurs féminines et redéfinir, par ce nouveau mélange, les conditions liées au succès professionnel et à la notion de pouvoir. Il faut savoir mettre fin au construit sexué attaché à l'image du cadre, « modèles masculins d'investissement professionnel, de performance, de disponibilité et de mobilité qui peuvent par conséquent jouer au détriment des femmes et contribuer ainsi à construire et à entretenir la rareté des femmes au sommet des organisations » (Laufer, 2004, p. 120).

Avant de terminer avec des recommandations découlant de cette recherche, il est nécessaire de faire un recadrage. Rappelons-nous que cette recherche ne s'est pas réclamée initialement du féminisme pour des raisons évoquées précédemment. Or, à ce point, l'exercice le démontre clairement : il nous a été impossible de ne pas considérer les rapports sexués entre les individus. De plus, même si le cadre analytique des sciences politiques a été préféré pour conduire la recherche, le cadre opératoire était multidisciplinaire puisqu'il a retenu des obstacles d'auteurs provenant aussi du management public. Et, nous l'avons vu précédemment, pour avoir une image plus globale de la question, nous aurions aussi pu tenir compte d'éléments de la psychologie et de la biologie. Enfin, troisième élément, des recommandations en vue de soutenir les actions entreprises pour maintenir et développer l'*empowerment* des femmes suivent. Force est donc de constater que, contrairement à l'intention initiale, cette recherche a une teinte féministe indéniable.

DES RECOMMANDATIONS PRATIQUES POUR L'OMS ET LE CANADA

Comme suite logique à cette analyse, quelques recommandations peuvent être énoncées en terme d'administration publique, tant au niveau international, nommément à l'OMS, qu'au niveau du gouvernement national canadien. La première s'adresse à l'OMS afin d'offrir des solutions concrètes pouvant être appliquées en vue de l'atteinte de leurs objectifs de représentation sexuée. Les cinq autres touchent plutôt le gouvernement du Canada et relèvent de sujets tous liés aux obstacles à l'*empowerment* des femmes soit : la contribution canadienne à l'objectif de représentation sexuée de l'OMS, l'importance du leadership international du Canada dans la question de la promotion des femmes, l'activation de la boucle de renforcement d'accès au pouvoir des femmes dans les structures parlementaires canadiennes, la pertinence du *gender mainstreaming* dans l'analyse des politiques canadiennes puis une dernière concernant les écarts qui doivent toujours être comblés au Canada en fonction de la CEDEF.

Du côté de l'OMS, considérant que le taux d'augmentation de la représentation féminine est trop faible pour atteindre de l'objectif dans les délais fixés, il serait utile que l'organisation détermine un nombre fixe de postes d'autorité devant être occupés par des femmes. Sans un clair désir de promouvoir la diversité dans les styles de gestion reconnus et acceptés par l'organisation, et sans action concrète entreprise en ce sens, la confrontation entre le style masculin, souvent décrit comme plus directif et hiérarchisé (ou agressif et dominant) et le leadership féminin, plutôt axé sur la participation et la recherche de consensus (ou empathique et collaboratif) se conclura toujours en faveur du premier. Pourtant, le contexte international de l'OMS, qui ne traite pas en position d'autorité avec ses pays membres, mais qui favorise plutôt le consensus, devrait favoriser une approche plus féminine. C'est dans cet angle que l'intégration des femmes dans les postes clefs des organisations internationales pourrait se faire, surtout si les changements qu'elles apporteront par leur seule présence sont attendus et appréciés par l'organisation. Afin de s'assurer d'un nombre adéquat de candidates répondant au profil de compétences nécessaire, l'OMS devrait exiger que ses États membres soumettent annuellement des listes de femmes intéressées et intéressantes pour ces postes réservés.

À titre d'État membre de l'OMS, la participation canadienne à l'objectif de représentation équitable des genres de cette organisation internationale est importante. Lors de la présentation des données, au chapitre 4, nous avons souligné le fait que le Canada était considéré, par le CSCDEF, comme un leader mondial dans le développement de la condition des femmes et que son implication sur la scène internationale était déjà reconnue et admirée par certains membres du même comité. Nous avons aussi, a de nombreuses reprises dans ce texte, mis en évidence

l'importance de la participation des femmes à la prise de décision, notamment parce que celles-ci teintent les décisions politiques et les rendent plus respectueuses de la diversité culturelles et sociales. Pourtant, malgré la reconnaissance internationale de la préoccupation du pour la promotion des femmes, aucune Canadienne n'est représentée dans les postes de pouvoir à l'OMS. Dans un contexte où cette organisation tente, avec beaucoup de difficulté, d'atteindre la parité en termes de représentation des sexes dans ses postes d'autorité, en favorisant la présence d'une de ses ressortissantes dans les sommets hiérarchiques de l'organisation, le Canada pourrait porter et transmettre ses valeurs – une priorité de longue date de la politique étrangère canadienne (Michaud, 2005). La participation d'une Canadienne serait pertinente et même nécessaire, puisque l'OMS, de par son mandat, est un lieu d'échange culturel favorable à la propagation des valeurs d'égalité des genres que la nation canadienne promeut. Le gouvernement du Canada pourrait faire tout ce qui est possible pour proposer à l'OMS une liste de candidates diplômées et compétentes pouvant briguer et obtenir un poste d'autorité dans cette organisation internationale. Au besoin, le gouvernement du Canada devrait offrir des incitatifs visant à rendre ces missions plus alléchantes pour celles qui ont le choix de l'employeur, soit en offrant des primes de fonctions compensant l'écart salarial ou par un programme de subvention spécifique.

Toujours sur la scène internationale, il est important de souligner que c'est par l'intermédiaire de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) que le Canada poursuit son leadership sur la question de la promotion de la femme. L'ACDI a d'ailleurs développé le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, en fonction des engagements de la communauté internationale que nous connaissons maintenant, notamment la CEDEF, le Programme d'action de Beijing et les OMD.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être un thème transversal dans tous les programmes de coopération au développement du Canada. Chaque programme de chacun des secteurs prioritaires de l'ACDI – gouvernance, santé, éducation de base, viabilité de l'environnement, de même qu'action humanitaire – doit tenir compte systématiquement et explicitement de leur incidence en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. (Agence canadienne de développement international, 2009a)

Considérant le fait que le Canada était le seul pays dans cette analyse à ne présenter aucun indicateur d'obstacle dans l'accès aux postes d'autorité pour les femmes, cela le place en excellente position pour collaborer avec les organisations internationales à l'atteinte de ces objectifs. Ce profil presque sans tache, mais pas tout à fait en raison de la question autochtone relevée dans les documents du CSEDEF, en fait tout de même un ambassadeur de premier niveau pour le développement de l'égalité entre les sexes. Par son implication directe dans les

pays en développement, l'ACDI devient un collaborateur important pour les gouvernements des pays en reconstruction, ceci afin de d'orienter immédiatement les politiques nationales vers des choix plus respectueux des différences entre les sexes, tout en valorisant la participation de toutes et de tous dans les prises de décisions. Afin de maintenir son leadership international positif concernant l'*empowerment* des femmes et de contribuer activement aux engagements de la communauté internationale, le Canada devrait poursuivre, voire même renforcer les actions entreprises dans le cadre de la participation des femmes à la prise de décision.

D'ailleurs, concernant la présence des femmes dans les instances décisionnelles, nous avons convenu qu'il existait une relation de renforcement positif entre leur participation à la prise de décisions et l'augmentation de leur nombre dans les lieux de pouvoir des organisations publiques. L'ACDI considère même, comme un des défis du développement dans le monde qu'« il n'y a que dix-neuf pays où les femmes occupent plus de 30 % des sièges parlementaires et, à l'échelle mondiale, les femmes n'occupent que 17 % des sièges parlementaires. » (2009b) Malgré cela et même si notre analyse a conclu à une absence d'obstacle concernant les modèles féminins – ils existent effectivement mais pourraient être plus nombreux – la proportion actuelle de Canadiennes siégeant dans le Parlement n'est que de 22% selon l'Union interparlementaire (2009). À cet égard, soulignons que 79,14% des pays ayant franchi le seuil de 30% de femmes siégeant dans les parlements ont obtenu ces résultats grâce à l'application de différentes mesures incitatives ou obligatoires. De ce nombre, 33,33% ont des quotas fixes, 33,33% optent plutôt pour des mesures incitatives pour les partis politique et seulement 8,33% réservent des sièges spécifiques pour les femmes ; pour le Rwanda, le seul de ces pays atteignant le seuil de représentation attendu, la méthode choisie consiste en un mélange de mesures incitatives appliquées par les partis politiques et de sièges réservés pour les femmes. Ce sont là des façons efficaces d'amener des changements aux structures politiques. Dans ce contexte, il serait donc pertinent que le Canada choisisse l'une ou l'autre, ou, à l'image du Rwanda, plus d'une de ces mesures, afin d'augmenter la présence féminine et d'initier le mouvement de balancier nécessaire à l'atteinte de l'équilibre entre les genres, et ce, durant le nombre d'élections nécessaires au métissage des valeurs des structures politiques existantes.

Si une plus grande présence de femmes dans les instances décisionnelles devrait amener naturellement une analyse différente des politiques soumises et votées par nos élus, le *gender mainstreaming* est aussi l'une des méthodes considérées comme les plus efficaces pour la surveillance et la correction de la discrimination indirecte contre les femmes. Ainsi, il serait nécessaire, dans un contexte où la question de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes est une priorité tant internationale que nationale, que chacun des projets de loi soumis à l'étude et au vote de nos élus soit systématiquement analysé afin d'en écarter ou de modifier les

éléments pouvant amener des pratiques pénalisantes ou discriminatoires, de façon franche ou détournée, envers les femmes. Les questions de l'agenda politique canadien pourraient ainsi être réévaluées afin de poursuivre l'intégration équitable de tous les membres de la société canadienne et la participation de ceux-ci en fonction des valeurs et des particularités propres à leurs sexes.

Dans le contexte où nous prônons la participation pleine, entière et représentative de l'ensemble de la population canadienne féminine comme masculine, il est impossible de passer sous silence l'inquiétude exprimée par le CEDEF concernant les femmes autochtones canadiennes. Nous le savons, la promotion des femmes ne se fait que dans un contexte où des politiques et des décisions gouvernementales les appuient. Si le Canada se distingue par un profil clairement favorable pour les femmes, le CSEDEF a relevé les difficultés encore très présentes pour les canadiennes des minorités autochtones. Malgré le fait que les mœurs de notre société soient ouvertes et réceptives à une participation positive des femmes, la politique de non ingérence du gouvernement dans les affaires indiennes contribue à perpétuer des situations de discrimination envers les femmes autochtones, allant ainsi à l'encontre de la CEDEF. Considérant le leadership du Canada sur la scène internationale, sa participation active à la promotion de l'égalité des genres dans la communauté mondiale et la nécessité qu'il a d'avoir un parlement représentatif de tous les membres de sa société, il est difficilement explicable qu'aucune action concrète ne soit entreprise afin de régler définitivement l'écart qui existe au détriment des femmes autochtones. Il serait plus que pertinent que le gouvernement du Canada prenne des mesures énergiques afin de sensibiliser les communautés autochtones aux droits fondamentaux de leurs membres féminins. De plus, un appui financier et technique au développement d'organismes sans but lucratif qui s'assureront de cette mission au quotidien pourrait permettre de concrétiser les attentes du CSEDEF. Enfin, des programmes d'information spécifiques adressés aux adultes comme aux jeunes devraient faciliter le processus de conscientisation de la population sur cette question. L'étape suivante dans le processus de métissage des valeurs masculines et féminines des citoyens canadiens ne devrait pas se faire sans la participation de toutes les femmes, sans distinction, qu'elles soient autochtones ou non. Il est essentiel que les protections assurées par la CEDEF, dont le Canada est partie prenante, soient appliquées intégralement.

Pour conclure, aujourd'hui, en 2009, la condition des femmes de plusieurs pays dans le monde demeure encore plus marquée et plus lourde que celles des hommes, et ce, malgré toutes les prises de conscience des organisations nationales et internationales. Il existe sans aucun doute, une façon de pouvoir fléchir la balance positivement afin de rééquilibrer la distribution du pouvoir entre les sexes, et ainsi permettre la création de nouvelles approches politiques qui prendraient en considération les minorités, en termes de genre, comme en termes d'ethnie. C'est par la

recherche et par l'étude de nos sociétés que nous parviendrons à enrichir notre connaissance pour ensuite nous repositionner consciemment sur l'avenir de notre monde politique. Et, si nos organisations publiques emboîtent le pas, nous pourrons vivre un jour dans des sociétés plus représentatives de la diversité des genres, et peut-être, des races de notre planète.

En ce début de millénaire, regardons tout le chemin que nous avons encore à parcourir. Mais faisons-le avec confiance et écrivons une histoire des femmes qui sera celle de l'humanité vivant dans la justice, la paix et la sécurité. – Frene Ginwala (2002, p. 8)

BIBLIOGRAPHIE

ABU-ZAYD, GEHAN (2002). «À la quête du pouvoir politique - les femmes au parlement en Égypte, en Jordanie et au Liban», dans BALLINGTON, JULIE et POITRAS, LINE, *Les femmes au parlement: Au-delà du nombre*, Strömsborg, International IDEA, p. 49-60.

ADLER, LAURE (1993). *Les femmes politiques*, Paris, Éditions du Seuil.

ADLER, NANCY J. et IZRAELI, DAFNA N. (1988). «Women in management worldwide», dans ADLER, NANCY J. et IZRAELI, DAFNA N., *Women in management worldwide*, New York, M.E. Sharpe, p. 3-16.

AGENCE CANADIENNE DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL (dernière mise à jour le 12 juin 2009). «Accueil», dans *Égalité entre les femmes et les hommes*, [en ligne] <http://www.acdicida.gc.ca/CIDAWEB/acdicida.nsf/Fr/JUD-31192610-JXF> (page consultée le 15 juillet 2009).

AGENCE CANADIENNE DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL (dernière mise à jour le 12 juin 2009). «Aperçu», dans *Égalité entre les femmes et les hommes*, [en ligne] <http://www.acdicida.gc.ca/CIDAWEB/acdicida.nsf/Fr/JUD-31193155-K2Z> (page consultée le 15 juillet 2009).

ANDREW, CAROLINE (1997). «Les femmes et le local: les enjeux municipaux à l'ère de la mondialisation», dans TREMBLAY, MANON et ANDREW, CAROLINE, *Femmes et représentation politique au Québec et au Canada*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, p. 179-194.

ANDREW, CAROLINE, CODERRE, CÉCILE et DENIS, ANN (1988). «Women in Management: the Canadian Experience», dans ADLER, NANCY J. et IZRAELI, DAFNA N., *Women in management worldwide*, New York, M.E. Sharpe, p. 250-264.

ASPLUND, GISÈLE (1988). *Women managers : changing organizational cultures*, New York, John Wiley & Sons.

BALLINGTON, JULIE et POITRAS, LINE (2002). «Introduction», dans BALLINGTON, JULIE et POITRAS, LINE, *Les femmes au parlement: Au-delà du nombre*, Strömsborg, International IDEA, p. 11-18.

BATAILLE, PHILIPPE et GASPARD, FRANCOISE (1999). *Comment les femmes changent la politique et pourquoi les hommes résistent*, Paris, La Découverte.

BÉDARD, GUY et TREMBLAY, MANON (2000). «La perception du rôle des femmes en politique au Canada : le cas des conseillères municipales au Québec en 1997», *Revue canadienne de science politique*, vol. 33, n°1, p. 101-131.

BEIGBEDER, YVES (1997). *L'Organisation mondiale de la santé*, Paris, Presses universitaires de France, «Que, sais-je?», 3234.

BELL, DAVID V. J. (1975). *Power, influence, and authority : an essay in political linguistics*, London, Oxford University Press

BERQVIST, CHRISTINA et FINDLAY, SUE (1999). «Representing Women's Interest in the Policy Process: Women's Organizing and State Initiatives in Sweden and Canada, 1960s-1990s», dans BRISKIN, LINDA et ELIASSON, MONA, *Women's organizing and public policy in Canada and Sweden*, Montréal, McGill-Queen's University Press, p. 119-146.

BEVERS, TOM, DE SPIEGELEIRE, MARYLINE, GILBERT, VALÉRIE et coll. (2008). *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - rapport 2008*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

BHAVNANI, REENA et COYLE, ANGELA (2000). «Black and Ethnic Minority Women Managers in the UK: Continuity or Change?», dans DAVIDSON, MARILYN et BURKE, RONALD J., *Women in management : current research issues*, Thousand Oaks, Sage, p. 223-235.

BLAKE-BEARD, STACY D. (2001). «Taking a Hard Look at Formal Mentoring Programs: A Consideration of Potential Challenges Facing Women», *The Journal of Management Development*, vol. 20, n°4, p. 331-345.

BORDE, VALÉRIE (2003). «Spécial temps de travail», *Gazette des femmes*, vol. 25, n°1, p. 13-14.

BOUDREAU, PHILIPPE et PERRON, CLAUDE (2006). *Lexique de science politique*, Montréal, Chenelière Éducation

BOWES-SPERRY, LYNN et TATA, JASMINE (1999). «A Multiperspective Framework of Sexual Harassment: Reviewing Two Decades of Research», dans POWELL, GARY N., *Handbook of gender and work*, Thousand Oaks, Sage, p. 263-280.

BRINSKIN, LINDA (1999). «Mapping Women's Organizing in Sweden and Canada: Some Thematic Considerations», dans BRISKIN, LINDA et ELIASSON, MONA, *Women's organizing and public policy in Canada and Sweden*, Montréal, McGill-Queen's University Press p. 3-47.

BRISKIN, LINDA (1999). «Unions and Women's Organizing in Canada and Sweden», dans BRISKIN, LINDA et ELIASSON, MONA, *Women's organizing and public policy in Canada and Sweden*, Montréal, McGill-Queen's University Press p. 147-183.

BUREAU DE LA CONSEILLÈRE SPÉCIALE POUR LA PROMOTION DE LA FEMME (dernière mise à jour le mois d'août 2001). «Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality», dans *Nations Unies: Bureau de la conseillère spéciale pour la promotion de la femme*, [en ligne] <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf> (page consultée le 20 novembre 2008).

BURKE, MIKE (1998). *Valeurs féminines, le pouvoir demain*, Paris, Village mondial

BURKE, RONALD J. et MCKEEN, CAROL A. (1997). «Benefits of Mentoring Relationships Among Managerial and Professional Women: A Cautionary Tale», *Journal of Vocational Behavior*, vol. 51, n°1, p. 43-57.

BURNONVILLE, FRANCINE (1992). *Les femmes sont-elles allées trop loin? : de la citoyenneté au pouvoir politique*, Montréal, Le Jour

BUTTERFIELD, ANTHONY D. et GRINNELL, JAMES P. (1999). «Re-Viewing Gender, Leadership, and Managerial Behavior: Do Three Decades of Research Tell Us Anything?», dans POWELL, GARY N., *Handbook of gender and work*, Thousand Oaks, Sage, p. 223-238.

CHAPPELL, LOUISE A. (2002). *Gendering government : feminist engagement with the State in Australia and Canada*, Vancouver, UBC Press

CIVISME ET DÉMOCRATIE (dernière mise à jour le mois d'avril 2004). «Les femmes et la vie politique», dans *Civisme et démocratie*, [en ligne] www.cidem.org/cidem/rubriques/dossiers/hom_fem/actualites/fem_vie_pol.pdf (page consultée le 2 juin 2005).

CLAES, MARIE-THÉRÈSE (2001). «Women, men and management Styles», dans LOUFTI, MARTHA FETHEROLF, *Women, Gender and Work*, Genève, ILO Publications, p. 385-404.

COHEN, L.E., BROTSCHAK, J.P. et HAVEMAN, H.A. (1998). «And then there were more? The effect of organizational sex composition on the hiring and promotion of managers.», *American Sociological Review*, vol. 63, p. 711-727.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (1985). *La femme dans la fonction publique fédérale du Canada*, Ottawa, Ministère des approvisionnement et Services Canada.

CORNELLIER, MANON (2002). «Ottawa : les femmes dans les coulisses du pouvoir», *Décision*, vol. 3, n°2, p. 30-34.

CORNET, ANNIE (2002). «Gender mainstreaming et approche différenciée selon les sexes: quels impacts pour la gestion?», *Management International*, vol. 7, n°1, p. 1-10.

CÔTÉ, LOUIS (2006). «Les réformes des administrations publiques dans le monde», dans BERNIER, ROBERT, *Réalités nationales et mondialisation*, Québec, Les Presses de l'Université de Québec, p. 293-337.

DAHL, ROBERT ALAN (1997). *Toward democracy : a journey*, Berkeley, University of California, Institute of Governmental Studies.

DAVIDSON, MARILYN et BURKE, RONALD J. (2000a). «Women in Management», dans DAVIDSON, MARILYN et BURKE, RONALD J., *Women in Management*, Thousand Oaks, Sage, p. 1-7.

DAVIDSON, MARILYN et BURKE, RONALD J. (2000b). *Women in management : current research issues*, : : Sage Thousand Oaks, Ca.

DAVIDSON, MARILYN et BURKE, RONALD J. (2004). «Les femmes dans le management: une perspective mondiale», *Revue française de gestion*, vol. 30, n°151, p. 129-143.

DE SÈVE, MICHELINE (1997). «Les études féministes: le chassé-croisé du savoir/pouvoir», dans TREMBLAY, MANON et ANDREW, CAROLINE, *Femmes et représentation politique au Québec et au Canada*, Montréal, Éditions du Remue-ménage p. 55-68.

DEBBASCH, CHARLES et DAUDET, YVES (1992). *Lexique de politique : états, vie politique, relations internationales*, Paris, Dalloz.

DESROCHERS, LUCIE (1994). *Pour une réelle démocratie de représentation : avis sur l'accès des femmes dans les structures officielles du pouvoir*, Quebec, Conseil du statut de la femme

DIRECTION DE LA RÉFORME ADMINISTRATIVE (2003). *La femme fonctionnaire dans l'administration publique : la femme aux postes de responsabilité*, Rabat, Direction de la Réforme Administrative du Ministère de la Modernisation des Secteurs Publics.

DRUON, MAURICE (1965). *Le pouvoir*, Paris, Hachette.

DUBREUIL, RICHARD (1995). *Dictionnaire du pouvoir : auteurs, concepts et citations*, Paris, Éditions d'Organisation

DUXBURY, LINDA et HIGGINS, CHRIS (2007). «L'équilibre entre le travail et la vie personnelle dans le secteur public au nouveau millénaire», *Télescope*, vol. 13, n°4, p. 115-135, [en ligne] http://www.enap.ca/OBSERVATOIRE/docs/Telescope/Volumes12-15/Telv13n4dubury_higgins.pdf.

EDMONDSON BELL, ELLA L.J. et NKOMO, STELLA M. (2000). «Refracted Lives: Sources of Disconnection between Black and White Women», dans DAVIDSON, MARILYN et BURKE, RONALD J., *Women in management : current research issues*, Thousand Oaks, Sage, p. 205-222.

FAHMY, PAULINE (1992). *Femmes entre vie et carrière : le difficile équilibre*, Montréal, Éditions Adage.

FERDMAN, BERNARDO M. (1999). «The Color and Culture of Gender in Organizations: Attending to Race and Ethnicity», dans POWELL, GARY N., *Handbook of gender and work*, Thousand Oaks, Sage, p. 17-34.

FONDS DES NATIONS UNIES POUR LA POPULATION (2005). *État de la population mondiale 2005: la promesse d'égalité*, New York, Fonds des Nations Unies pour la population, [en ligne] http://www.unfpa.org/swp/2005/pdf/fr_swp05.pdf (page consultée le 25 octobre 2008).

FORTIER, ISABELLE (2002). «Pouvoir, compétence et féminité : expérience d'ingénieures en gestion», *Recherches féministes*, vol. 15, n°1, p. 65-91.

FORTIER, ISABELLE (2008). «Les femmes et le leadership», *Gestion*, vol. 33, n°3, p. 61-67.

FORTIER, ISABELLE et LAPOINTE, AGATHE (2004). «Conjuguer la gestion au féminin?», *Échange*, vol. 17, n°2, p. 6-8, [en ligne] http://www.tresor.gouv.qc.ca/fr/publications/ress_humaine/echange/04_juin.pdf NS - 000315589

FOX, WILLIAM et MEYER, IVAN H. (1995). *Public administration dictionary*, Kenwyn, Juta.

GAGNON, CLAIRE (2002). «Le paradoxe tunisien», *Gazette des femmes*, vol. 24, n°2, p. 12-17.

GINWALA, FRENE (2002). «Avant-propos», dans BALLINGTON, JULIE et POITRAS, LINE, *Les femmes au parlement: Au-delà du nombre*, Strömsborg, International IDEA, p. 4-8.

GONZALES GARCIA, ISAAC (2000). *Systèmes de recrutement et d'égalité des chances*, Luxembourg, Parlement européen, «Série Droits des femmes», FEMM 110a fr, [en ligne] http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/femm/pdf/110a_fr.pdf.

GREENHAUS, JEFFREY H. et PARASURAMAN, SAROJ (1999). «Research on Work, Family and Gender: Current Status and Future Directions», dans POWELL, GARY N., *Handbook of gender and work*, Thousand Oaks, Sage, p. 391-412.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LES OBSTACLES RENCONTRÉS PAR LES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (1990). *Au-delà des apparences*, Ottawa, Approvisionnement et services Canada

GUAY, MARIE-MICHÈLE (2000). *La situation des femmes dans le secteur public québécois : des progrès lents mais constants*, Québec, École nationale d'administration publique

GUAY, MARIE-MICHÈLE (2003). «Le développement de carrière au féminin: les leviers et les appuis», *Sources-ÉNAP*, vol. 18, n°3, p. 1-3.

GUÉNETTE, FRANÇOISE (2000a). «Conférence mondiale Beijing +5: la planète femme», *Gazette des femmes*, vol. 22, n°3, p. 18-32.

GUÉNETTE, FRANÇOISE (2000b). «Quotas, quotas pas», *Gazette des femmes*, vol. 22, n°2, p. 34-35.

GUIBAULT, DIANE (1993). *Femmes et pouvoirs: la révolution tranquille*, Québec, Conseil du statut de la femme.

HALFORD, SUSAN et LEONARD, PAULINE (2001). *Gender, Power and Organisations : an Introduction*, New York, Palgrave

HAVILAND, SARA BETH (2004). Job Satisfaction and the Gender Pradox: An International Perspective. communication présentée à l'American Sociological Association, San Francisco, [en ligne]
http://www.allacademic.com//meta/p_mla_apa_research_citation/1/1/0/0/1/pages110014/p110014-1.php (page consultée le 1 juillet 2009).

HEARN, JEFF et PARKIN, WENDY P. (1988). «Women, Men and Leadership: A Critical Review of Assumptions, Practice, and Change in the Industrialized Nations», dans ADLER, NANCY J. et IZRAELI, DAFNA N., *Women in management worldwide*, New York, M.E. Sharpe, p. 17-40.

HENDERSON, ANNE (1996). *Jeux de pouvoir*, [1 DVD], Les productions Point de Mire Inc., «Femmes: une histoire inédite». 46 min 30 sec.

HORTON, CATHY L. (1991). «Obstacles and Opportunities on the Way Up», *The Bureaucrat*, vol. 20, n°3, p. 19-23.

INSTITUT INTERNATIONAL DES SCIENCES ADMINISTRATIVES (1997). *La Place de la femme dans la vie publique et dans la prise de décision : une étude comparative, le cas de l'Europe, du Canada, du Maroc et de la Palestine*, Paris, L'Harmattan

KARSTEN, MARGARET FOEGEN (1994). *Management and gender : issues and attitudes*, Westport, Praeger.

KISCH, JUNE et RYAN, CHARLES (1991). «Perceptual Barriers to Leadership: Advancement for Corporate Sector Women», *The International Journal of Career Management*, vol. 3, n°4, p. 22-26.

KOME, PENNEY (1983). *Une épreuve de force : guide d'action politique à l'intention de la Canadienne*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

LAKEHAL, MOKHTAR (2005). *Dictionnaire de science politique : les 1500 termes politiques et diplomatiques pour rédiger, comprendre et répondre au discours politique*, Paris, L'Harmattan

LAMOUREUX, DIANE (1997). «Féminisme et citoyenneté: sortir de l'ornière du féminin», dans TREMBLAY, MANON et ANDREW, CAROLINE, *Femmes et représentation politique au Québec et au Canada*, Montréal, Éditions du Remue-ménage p. 33-54.

LAPOINTE, AGATHE (2004). «Conjuguer la gestion au féminin», *Échange*, vol. 17, n°2, p. 6-8.

LARRIVÉE, ISABELLE (1993). «Présentation et rapport de synthèse», dans CENTRE AFRICAIN DE FORMATION ET DE RECHERCHE ADMINISTRATIVE POUR LE DÉVELOPPEMENT, *La place et le rôle des femmes dans les administrations africaines*, Tanger, Centre africain de formation et de recherche administratives pour le développement, p. 1-12.

LAUFER, JACQUELINE (1997). «L'accès des femmes à la décision dans la sphère économique», dans GASPARD, FRANÇOISE, *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*, Paris, L'Harmattan.

LAUFER, JACQUELINE (2004). «Femmes et carrières: la question du plafond de verre», *Revue française de gestion*, vol. 30, n°151, p. 117-127.

LEGAULT, GINETTE (1991). *Repenser le travail : quand les femmes accèdent à l'égalité*, Montréal, Liber.

LÉPINE, IRÈNE (1992). *Career paths of women managers and professionals*, London, National Center for Management Research and Development, University of Western Ontario.

LEWIS, ANDREA et FAGENSON, ELLEN A. (1995). «Strategies for Development Women as Managers: How Well Do they Fulfill their Objectives?», *Journal Of Management Development*, vol. 14, n°2, p. 30-53.

LISÉE, JEAN-FRANÇOIS (1990). *Carrefours Amérique*, Montréal, Boréal.

MADDOCK, SU (1999). *Challenging women : gender, culture and organization*, London, Sage

MAILLÉ, CHANTAL (1990). *Vers un nouveau pouvoir : les femmes en politique au Canada*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

MAILLÉ, CHANTAL (1997). «La politique scolaire et les territoires politiques des femmes: points de convergence», dans TREMBLAY, MANON et ANDREW, CAROLINE, *Femmes et représentation politique au Québec et au Canada*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, p. 123-148.

MAILLÉ, CHANTAL et WÄNGNERUD, LENA (1999). «Looking for New Opportunities in Politics: Women's Organizations and the Political Parties in Canada and Sweden», dans BRISKIN, LINDA et ELIASSON, MONA, *Women's organizing and public policy in Canada and Sweden*, Montréal, McGill-Queen's University Press, p. 184-212.

MARTIN, NATHALIE (2005). «Allo maman bobo», *UN Special*, n°643, [en ligne] <http://www.unspecial.org/UNS643/t35.html> (page consultée le 12 septembre 2008).

MATEMBE, MIRIA R.K. (1996). «Strategies for increasing women's political participation», dans FRIEDLANDER, EVA, *Look at the World Through Women's Eyes*, New York, Women Ink, p. 21-33.

MATHIEU, ANNIE (2008). «Où sont les femmes à l'ONU», *La Gazette des femmes*, vol. 30, n°1, p. 42-45.

MAVIN, SHARON (2000). «Approaches to Careers in Management: Why UK Organisations Should Consider Gender», *Career Development International*, vol. 5, n°1, p. 13-20.

MCGLEN, NANCY E. et REID SARKEES, MEREDITH (2001). «Foreign Policy Decision Makers : The Impact of Gender», dans CARROLL, SUSAN J., *The impact of Women in Public Office*, Bloomington, Indiana University Press.

MEGYERY, KATHY (1991). *Les Femmes et la politique canadienne : pour une représentation équitable*, Montréal, Wilson et Lafleur, Dundurn Press.

MESTRE-LAFAY, FRÉDÉRIQUE (2003). *L'Organisation des Nations Unies*, Paris, Presses universitaires de France, «Que, sais-je?», 748.

MICHAUD, NELSON (2005). «La réponse canadienne aux États-Unis: valeurs et défis», dans DONNEUR, ANDRÉ, *Le Canada, les États-Unis et le monde: la marge de manoeuvre canadienne*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 7-49.

MURRELL, AUDREY J., CROSBY, FAYE J. et ELY, ROBIN J. (1999). *Mentoring dilemmas : developmental relationships within multicultural organizations*, Mahwah, Lawrence Erlbaum.

NATIONS UNIES, *Charte des Nations Unies*, adopté lors de la Conférence des Nations Unies sur l'organisation internationale (San Francisco, 26 juin 1945), [en ligne] <http://www.un.org/french/aboutun/charte/txt.html> (page consultée le 25 octobre 2008).

NATIONS UNIES, *Déclaration universelle des droits de l'Homme*, adopté lors de la troisième session de l'assemblée générale (Paris, 10 décembre 1948), document des Nations Unies A/RES/217.

NATIONS UNIES, *Convention sur les droits politiques de la femme*, adopté lors de la septième session de l'assemblée générale (20 décembre 1952), document des Nations Unies A/RES/640.

NATIONS UNIES, *Convention sur la nationalité de la femme mariée*, adopté lors de la onzième session de l'assemblée générale (29 janvier 1957), document des Nations Unies A/RES/1040.

NATIONS UNIES, *Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages*, adopté lors de la dix-septième session de l'assemblée générale (7 novembre 1962), document des Nations Unies A/RES/1763.

NATIONS UNIES, *Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes*, adopté lors de la trente-quatrième session de l'assemblée générale (New York, 18 décembre 1979), document des Nations Unies A/RES/34/180.

NATIONS UNIES, *Déclaration et programme d'action de Vienne*, adopté lors de la Conférence mondiale sur les droits de l'homme (Vienne, 14-15 juin 1993), document des Nations Unies A/CONF.157/24 (PART I).

NATIONS UNIES, *Déclaration de Beijing*, adopté lors de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 4-15 septembre 1995a), document des Nations Unies A/CONF.177/20/Rev.1.

NATIONS UNIES (1995b). *Les femmes dans le monde, 1995 : des chiffres et des idées*, New York, Nations Unies.

NATIONS UNIES (1996a). *The Advancement of Women 1945-1996*, New York, Nations Unies.

NATIONS UNIES, *Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes* (New York, 1996b), document des Nations Unies A/CONF.177/20/Rev.1.

NATIONS UNIES (dernière mise à jour le mois de mai 1997). «Women at a glance», dans *Organisation des Nations Unies*, [en ligne] <http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/women/women96.htm> (page consultée le 25 octobre 2008).

NATIONS UNIES, *Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies*, adopté lors de la cinquante-cinquième session de l'assemblée générale (4 décembre 2000a), document des Nations Unies A/RES/55/69.

NATIONS UNIES (dernière mise à jour le 1 janvier 2008). «Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women», dans *Division for the Advancement of Women, Department of Economic and Social Affairs*, [en ligne] <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> (page consultée le 12 octobre 2005).

NATIONS UNIES (2000c). *The world's women, 2000 : trends and statistics*, New York, Nations Unies.

NATIONS UNIES, *Championne de la parité entre les sexes, la Norvège doit cependant lutter avec plus de détermination contre les inégalités économiques et la violence* (20 janvier 2003),

document des Nations Unies FEM/1230, [en ligne] <http://www.un.org/News/fr-press/docs/2003/FEM1230.doc.htm>.

NATIONS UNIES, *Document final du Sommet mondial de 2005*, adopté lors de la cinquante-neuvième session de l'assemblée générale (New York, 14-16 septembre 2005), document des Nations Unies A/60/L.1.

NATIONS UNIES (2006a). «Darfour: l'ONU condamne l'augmentation massive du nombre de viols», (communiqué de presse du 10 octobre 2006), [en ligne] <http://www.un.org/apps/newsFr/storyF.asp?NewsID=13056&Cr=Soudan&Cr1=Darfour> (page consultée le 18 septembre 2008).

NATIONS UNIES (2006b), *Estimation de la population*, United Nations Statistics Division, [en ligne] <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/dyb2006/Table02.pdf>, (page consultée le 25 octobre 2008).

NATIONS UNIES (dernière mise à jour le 28 janvier 2008). «Le système des Nations Unies», dans *Structure et organisation des Nations Unies*, [en ligne] <http://www.un.org/french/aboutun/chart.pdf> (page consultée le 27 juin 2009).

NATIONS UNIES (2008b). *Objectifs du Millénaire pour le développement: Rapport 2008*, New York, Nations Unies, [en ligne] <http://www.un.org/french/millenniumgoals/pdf/mdg2008.pdf> (page consultée le 29 juin 2009).

NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE (dernière mise à jour le 8 février 2006). «L'éducation primaire: faits et chiffres», dans *Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture*, [en ligne] http://portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL_ID=30887&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html (page consultée le 25 octobre 2008).

O'REGAN, VARÉRIE R. (2000). *Gender matters: female policymakers influence in industrialized Nations*, Wesport, Praeger Publisher.

OLLIVIER, MICHÈLE et TREMBLAY, MANON (2000). *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*, Paris, L'Harmattan

ORANGE, GÉRALD (1999). «Management public», dans LE DUFF, ROBERT, *Encyclopédie de la gestion et du management*, Paris, Dalloz, p. 743-747.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE (2003). *Genre et éducation pour tous: le pari de l'égalité*, Paris, Éditions UNESCO, [en ligne] http://www.unesco.org/education/efa_report/fr/chapter1.pdf (page consultée le 25 octobre 2008).

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *Constitution de l'Organisation mondiale de la santé*, adopté lors de la soixante-et-unième assemblée mondiale de la santé (New York, 19 juin au 22 juillet 1946).

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *Ressources humaines: rapport annuel*, adopté lors de la soixante-et-unième assemblée mondiale de la santé (24 mai 2008), document des Nations Unies A/61/27.

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (dernière mise à jour le mois de janvier 2009). «Quel est notre personnel?», dans *Travailler pour l'OMS*, [en ligne] <http://www.who.int/employment/profiles/fr/> (page consultée le 8 juin 2009).

PFEFFER, JEFFREY (1981). *Power in organizations*, Marshfield, Pitman Publications.

PIERRE, MYRLANDE et CHAMARD, RÉGENT (2001). *Pouvoir politique et représentation de la diversité : constats, mesures et principes à la lumière d'écrits divers et d'expériences étrangères*, Montréal, Conseil des relations interculturelles

PINKER, SUSAN (2009). *Le sexe fort n'est pas celui qu'on croit*, Montréal, Les Éditions Transcontinental.

PITANGUY, JACQUELINE (1996). «Using power to transform», dans FRIEDLAND, EVA, *Look at the World Through Women's Eyes*, New York, women Ink, p. 48-53.

POITRAS, LINE (1995). *La place des femmes dans les ordres professionnels*, Québec, Office des professions du Québec.

POWELL, GARY N. (1999). «Reflections on the Glass Ceiling: Recent Trends and Future Prospects», dans POWELL, GARY N., *Handbook of gender and work*, Thousand Oaks, Sage, p. 325-345.

POWELL, GARY N. et FOLEY, SHARON (1999). «Romantic Relationships in Organizational Settings: Something to Talk About», dans POWELL, GARY N., *Handbook of gender and work*, Thousand Oaks, Sage, p. 281-304.

PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT (dernière mise à jour le 22 février 2008). «Émancipation des femmes en Afrique de l'Ouest: contribution de la Fondation Gates», dans *Centre de presse du Programme des Nations Unies pour le développement*, [en ligne] <http://content.undp.org/go/newsroom/2008/february/gates-foundation-grants-west-african-women/> (page consultée le 12 septembre 2008).

RAGINS, BELLE ROSE (1999). «Gender and Mentoring Relationships: A Review and Research Agenda for the Next Decade», dans POWELL, GARY N., *Handbook of gender and work*, Thousand Oaks, Sage, p. 347-370.

RANCOURT, GISÈLE (1992). «Comportements professionnels et perception de l'avancement des femmes gestionnaires», *L'Orientation*, vol. 5, n°3, p. 6-7 et 33.

RANKIN, L. PAULINE et VICKERS, JILL (2001). *Les mouvements de femmes et le féminisme d'État : intégrer la diversité à l'élaboration des politiques gouvernementales*, Ottawa, Condition féminine Canada.

RINFRET, NATALIE (1997). «Quand les gestionnaires déclarent forfait! : une analyse motivationnelle du retrait volontaire des gestionnaires des deux sexes», *Réseau*, vol. 28, n°8, p. 8-13.

RINFRET, NATALIE (1998). «Le style de gestion des hommes et des femmes, convergence ou divergence», *Le Médian*, vol. 15, n°3, p. 4-6.

RINFRET, NATALIE (2003). «Les déterminants individuels du succès à la fonction publique québécoise : comparaison entre les gestionnaires féminins et masculins», *Sources-ÉNA*, vol. 18, n°2, p. 1-3, [en ligne] http://archives.enap.ca/bibliotheques/Sources/sourcesV1_8n2.pdf NS - 000313685

RINFRET, NATALIE et LORTIE-LUSSIER, MONIQUE (1997). «Le style de gestion des hommes et des femmes : convergence ou divergence?», *Administration publique du Canada*, vol. 40, n°4, p. 599-613.

ROLLAND, GABRIELLE (1995). *Seront-elles au rendez-vous: la nouvelle cause des femmes*, Paris, Flammarion.

RYCKMANS, HÉLÈNE et MAQUESTIAU, PASCALE (2008). «Population et développement: égalité de genre et droits des femmes», *Mondes en développement*, vol. 36, n°142, p. 67-82.

SANGMOOK, KIM (2005). «Gender Differences in the Job Satisfaction of Public Employees», *Sex Roles*, vol. 52, n°9-10, p. 667-681.

SANTO, VIRIATO-MANUEL et VERRIER, PIERRE-ÉRIC (1993). *Le management public*, Paris, Presses universitaires de France «Que sais-je?», 2724.

SCHWIEBERT, VALERIE L. (2000). *Mentoring : creating connected, empowered relationships*, Alexandria, American Counseling Association.

SCOTT, J.W. (1986). «Gender: A Useful Category of Historical Analysis», *American Historical Review*, vol. 91, n°5, p. 1053-1076.

SCOTT, KAREN R. (1991). «Women in Government: introduction», *The Bureaucrat*, vol. 20, n°3, p. 3-4.

SEAGER, JONI (2003). *L'atlas des femmes dans le monde*, Paris, Autrement.

SÉNAC-SLAWINSKI, RÉJANE (2007). «Les représentations des identités sexuées: Genre et modèles de citoyenneté», dans TREMBLAY, MANON et BALLMER-CAO, THANH-HUYEN, *Genre, citoyenneté et représentation*, Québec, Presses de l'Université Laval p. xi, 237.

SHIP, SUSAN JUDITH (1994). «And What About Gender? Feminism and International Relations Theory's Third Debate.», dans SJOLANDER, CLAIRE TURENNE et COX, WAYNE S., *Beyond positivism : critical reflections on international relations*, Boulder, Lynne Rienner Publishers, p. 219-234.

SJOLANDER, CLAIRE TURENNE (2001). «Adding Women but forgetting to stir: Gender and Foreign Policy in the Mulroney Era», dans MICHAUD, NELSON et NOSSAL, KIM RICHARD, *Diplomatic departures : the conservative era in canadian foreign policy : 1984-1993*, Vancouver, UBC Press p. 220-240.

SLOANE, P. et WILLIAMS, H. (1996). «Are Overpaid Workers Really Unhappy? A Test of the Theory of Cognitive Dissonance», *Labour*, vol. 10, p. 3-15.

SOUSA-POZA, ALFONSO (2000). «Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox», *Kyklos*, vol. 53, n°2, p. 135-152.

STIENSTRA, DEBORAH (2003). «Gendered Dissonance: Feminists, FAFIA, and Canadian Foreign Policy», dans SJOLANDER, CLAIRE TURENNE, SMITH, HEATHER et STIENSTRA, DEBORAH, *Feminist Perspectives on Canadian Foreign Policy*, Toronto, Oxford University Press.

SYMONS, GLADYS (1984). «Le rôle du conjoint dans la carrière de la femme gestionnaire», *Gestion*, vol. 2, n°2, p. 50-52.

SYMONS, GLADYS (1986). «Women's occupational careers in business», *International Studies of Management and Organization*, vol. 16, n°3-4, p. 61-75.

TARDY, EVELYNE, GINGRAS, ANNE-MARIE, LEGAULT, GINETTE et coll. (1982). *La politique : un monde d'hommes ? Une étude sur les mairesses au Québec*, LaSalle, Hurtubise HMH.

DAVIDSON, MARILYN et BURKE, RONALD J., *Women in management : current research issues*, Thousand Oaks, Sage, p. 120-137.

WHITE, JULIE (1983). *Les femmes dans la fonction publique fédérale : questions d'actualité*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.

WHITWORTH, SANDRA (1995). «Women, and Gender, In the Foreign Policy Review Process», dans CAMERON, MAXWELL A. et MOLOT, MAUREEN APPEL, *Canada among nations*, Ottawa, Carleton University Press, p. 83-98.

WINBERG, MARGARETA, *La gouvernance féministe en pratique: le statut de l'égalité des genres en Allemagne et en Suède* (Université Humboldt, Berlin, 17 juin 2003), [en ligne] <http://w3.uqo.ca/oregand/publications/2003MWinberg.doc> (page consultée le 12 septembre 2003).

WIRTH, LINDA (2001). *Breaking through the glass ceiling : women in management*, Genève, International Labour Office

WOODWARD, ALISON E. (2002). *Vers l'équilibre entre les femmes et les hommes*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe

WOOLF, VIRGINIA (1977). *Three guineas*, London, Hogarth Press

ANNEXE I

Texte de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (A/RES/34/180)

Les États parties à la présente Convention,

Notant que la Charte des Nations Unies réaffirme la foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Notant que la Déclaration universelle des droits de l'homme affirme le principe de la non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit, et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe,

Notant que les États parties aux Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme ont l'obligation d'assurer l'égalité des droits de l'homme et de la femme dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques,

Considérant les conventions internationales conclues sous l'égide de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées en vue de promouvoir l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Notant également les résolutions, déclarations et recommandations adoptées par l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées en vue de promouvoir l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Préoccupés toutefois de constater qu'en dépit de ces divers instruments les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations,

Rappelant que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine, qu'elle entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays, qu'elle fait obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et de la famille et qu'elle empêche les femmes de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités,

Préoccupés par le fait que, dans les situations de pauvreté, les femmes ont un minimum d'accès à l'alimentation, aux services médicaux, à l'éducation, à la formation, ainsi qu'aux possibilités d'emploi et à la satisfaction d'autres besoins,

Convaincus que l'instauration du nouvel ordre économique international fondé sur l'équité et la justice contribuera de façon significative à promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme, Soulignant que l'élimination de l'apartheid, de toutes les formes de racisme, de discrimination raciale, de colonialisme, de néocolonialisme, d'agression, d'occupation et domination étrangères et d'ingérence dans les affaires intérieures des États est indispensable à la pleine jouissance par l'homme et la femme de leurs droits,

Affirmant que le renforcement de la paix et de la sécurité internationales, le relâchement de la tension internationale, la coopération entre tous les États quels que soient leurs systèmes sociaux et économiques, le désarmement général et complet et, en particulier, le désarmement nucléaire sous contrôle international strict et efficace, l'affirmation des principes de la justice, de l'égalité et de l'avantage mutuel dans les relations entre pays et la réalisation du droit des peuples assujettis à une domination étrangère et coloniale et à une occupation étrangère à l'autodétermination et à l'indépendance, ainsi que le respect de la souveraineté nationale et de l'intégrité territoriale favoriseront le progrès social et le développement et contribueront par conséquent à la réalisation de la pleine égalité entre l'homme et la femme,

Convaincus que le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes, à égalité avec les hommes, dans tous les domaines,

Ayant à l'esprit l'importance de la contribution des femmes au bien-être de la famille et au progrès de la société, qui jusqu'à présent n'a pas été pleinement reconnue, de l'importance sociale de la maternité et du rôle des parents dans la famille et dans l'éducation des enfants et conscients du fait que le rôle de la femme dans la procréation ne doit pas être une cause de discrimination et que l'éducation des enfants exige le partage des responsabilités entre les hommes, les femmes et la société dans son ensemble,

Conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme,

Résolus à mettre en œuvre les principes énoncés dans la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et, pour ce faire, à adopter les mesures nécessaires à la suppression de cette discrimination sous toutes ses formes et dans toutes ses manifestations,

Sont convenus de ce qui suit :

Première partie

Article premier

Aux fins de la présente Convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Article 2

Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

- a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;
- b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;
- c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;
- d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;
- e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;

f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;

g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

Article 3

Les États parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

Article 4

1. L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.

2. L'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.

Article 5

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

a) Modifier les schémas et modèles de comportement socio- culturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;

b) Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur

développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.

Article 6

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

Deuxième partie

Article 7

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit :

- a) De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;
- b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;
- c) De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

Article 8

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.

Article 9

1. Les États parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le

mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.

2. Les États parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

Troisième partie

Article 10

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

- a) Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;
- b) L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;
- c) L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;
- d) Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;
- e) Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;
- f) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;
- g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;
- h) L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.

Article 11

1. Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :

- a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;
- b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;
- c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;
- d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;
- e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;
- f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :

- a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination des licenciements fondée sur le statut matrimonial;
- b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;
- c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;
- d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

Article 12

1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les États parties fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

Article 13

Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier :

- a) Le droit aux prestations familiales;
- b) Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;
- c) Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

Article 14

1. Les États parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.

2. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit :

- a) De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;
- b) D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;
- c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;
- d) De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;
- e) D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;
- f) De participer à toutes les activités de la communauté;
- g) D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;
- h) De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.

Quatrième partie

Article 15

1. Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.
2. Les États parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.
3. Les États parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doivent être considérés comme nuls.
4. Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.

Article 16

1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

- a) Le même droit de contracter mariage;
- b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;
- c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;
- d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;
- e) Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;
- f) Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;
- g) Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;
- h) Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.

2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

Cinquième partie

Article 17

1. Aux fins d'examiner les progrès réalisés dans l'application de la présente Convention, il est constitué un Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommé le Comité), qui se compose, au moment de l'entrée en vigueur de la Convention, de dix-huit, et après sa ratification ou l'adhésion du trente-cinquième État partie, de vingt-trois

experts d'une haute autorité morale et éminemment compétents dans le domaine auquel s'applique la présente Convention. Ces experts sont élus par les États parties parmi les ressortissants et siègent à titre personnel, compte tenu du principe d'une répartition géographique équitable et de la représentation des différentes formes de civilisation ainsi que des principaux systèmes juridiques.

2. Les membres du Comité sont élus au scrutin secret sur une liste de candidats désignés par les États parties. Chaque État partie peut désigner un candidat choisi parmi ses ressortissants.

3. La première élection a lieu six mois après la date d'entrée en vigueur de la présente Convention. Trois mois au moins avant la date de chaque élection, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies adresse une lettre aux États parties pour les inviter à soumettre leurs candidatures dans un délai de deux mois. Le Secrétaire général dresse une liste alphabétique de tous les candidats, en indiquant par quel État ils ont été désignés, liste qu'il communique aux États parties.

4. Les membres du Comité sont élus au cours d'une réunion des États parties convoquée par le Secrétaire général au Siège de l'Organisation des Nations Unies. A cette réunion, où le quorum est constitué par les deux tiers des États parties, sont élus membres du Comité les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix et la majorité absolue des votes des représentants des États parties présents et votants.

5. Les membres du Comité sont élus pour quatre ans. Toutefois, le mandat de neuf des membres élus à la première élection prendra fin au bout de deux ans; le Président du Comité tirera au sort les noms de ces neuf membres immédiatement après la première élection.

6. L'élection des cinq membres additionnels du Comité se fera conformément aux dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 du présent article à la suite de la trente-cinquième ratification ou adhésion. Le mandat de deux des membres additionnels élus à cette occasion prendra fin au bout de deux ans; le nom de ces deux membres sera tiré au sort par le Président du Comité.

7. Pour remplir les vacances fortuites, l'État partie dont l'expert a cessé d'exercer ses fonctions de membre de Comité nommera un autre expert parmi ses ressortissants, sous réserve de l'approbation du Comité.

8. Les membres du Comité reçoivent, avec l'approbation de l'Assemblée générale, des émoluments prélevés sur les ressources de l'Organisation des Nations Unies dans les conditions fixées par l'Assemblée eu égard à l'importance des fonctions du Comité.

9. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies met à la disposition du Comité le personnel et les moyens matériels qui lui sont nécessaires pour s'acquitter efficacement des fonctions qui lui sont confiées en vertu de la présente Convention.

Article 18

1. Les États parties s'engagent à présenter au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, pour examen par le Comité, un rapport sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autre qu'ils ont adoptées pour donner effet aux dispositions de la présente Convention et sur les progrès réalisés à cet égard :

- a) Dans l'année suivant l'entrée en vigueur de la Convention dans l'État intéressé :
- b) Puis tous les quatre ans, ainsi qu'à la demande du Comité.

2. Les rapports peuvent indiquer les facteurs et difficultés influant sur la mesure dans laquelle sont remplies les obligations prévues par la présente Convention.

Article 19

- 1. Le Comité adopte son propre règlement intérieur.
- 2. Le Comité élit son Bureau pour une période de deux ans.

Article 20

- 1. Le Comité se réunit normalement pendant une période de deux semaines au plus chaque année pour examiner les rapports présentés conformément à l'article 18 de la présente Convention.
- 2. Les séances du Comité se tiennent normalement au Siège de l'Organisation des Nations Unies ou en tout autre lieu adéquat déterminé par le Comité.

Article 21

- 1. Le Comité rend compte chaque année à l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies, par l'intermédiaire du Conseil économique et social, de ses activités et peut formuler des suggestions et des recommandations générales fondées sur l'examen des rapports et des renseignements reçus des États parties. Ces suggestions et recommandations sont incluses dans le rapport du Comité, accompagnées, le cas échéant, des observations des États parties.
- 2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies transmet les rapports du Comité à la Commission de la condition de la femme, pour information.

Article 22

Les institutions spécialisées ont le droit d'être représentées lors de l'examen de la mise en œuvre de toute disposition de la présente Convention qui entre dans le cadre de leurs activités. Le Comité peut inviter les institutions spécialisées à soumettre des rapports sur l'application de la Convention dans les domaines qui entrent dans le cadre de leurs activités.

Sixième partie

Article 23

Aucune des dispositions de la présente Convention ne portera atteinte aux dispositions plus propices à la réalisation de l'égalité de l'homme et de la femme pouvant être contenues :

- a) Dans la législation d'un État partie; ou
- b) Dans toute autre convention, tout autre traité ou accord international en vigueur dans cet État.

Article 24

Les États parties s'engagent à adopter toutes les mesures nécessaires au niveau national pour assurer le plein exercice des droits reconnus par la présente Convention.

Article 25

1. La présente Convention est ouverte à la signature de tous les États.
2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies est désigné comme dépositaire de la présente Convention.
3. La présente Convention est sujette à ratification et les instruments de ratification seront déposés auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
4. La présente Convention sera ouverte à l'adhésion de tous les États. L'adhésion s'effectuera par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 26

1. Tout État partie peut demander à tout moment la révision de la présente Convention en adressant une communication écrite à cet effet au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
2. L'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies décide des mesures à prendre, le cas échéant, au sujet d'une demande de cette nature.

Article 27

1. La présente Convention entrera en vigueur le trentième jour qui suivra la date du dépôt auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies du vingtième instrument de ratification ou d'adhésion.
2. Pour chacun des États qui ratifieront la présente Convention ou y adhéreront après le dépôt du vingtième instrument de ratification ou d'adhésion, ladite Convention entrera en vigueur le trentième jour après la date du dépôt par cet État de son instrument de ratification ou d'adhésion.

Article 28

1. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies recevra et communiquera à tous les États le texte des réserves qui auront été faites au moment de la ratification ou de l'adhésion.
2. Aucune réserve incompatible avec l'objet et le but de la présente Convention ne sera autorisée.
3. Les réserves peuvent être retirées à tout moment par voie de notification adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, lequel informe tous les États parties à la Convention. La notification prendra effet à la date de réception.

Article 29

1. Tout différend entre deux ou plusieurs États parties concernant l'interprétation ou l'application de la présente Convention qui n'est pas réglé par voie de négociation est soumis à l'arbitrage, à la demande de l'un d'entre eux. Si, dans les six mois qui suivent la date de la demande d'arbitrage, les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur l'organisation de l'arbitrage, l'une quelconque d'entre elles peut soumettre le différend à la Cour internationale de Justice, en déposant une requête conformément au Statut de la Cour.

2. Tout État partie pourra, au moment où il signera la présente Convention, la ratifiera ou y adhérera, déclarer qu'il ne se considère pas lié par les dispositions du paragraphe 1 du présent article. Les autres États parties ne seront pas liés par lesdites dispositions envers un État partie qui aura formulé une telle réserve.

3. Tout État partie qui aura formulé une réserve conformément aux dispositions du paragraphe 2 du présent article pourra à tout moment lever cette réserve par une notification adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 30

La présente Convention, dont les textes en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe font également foi, sera déposée auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

En foi de quoi les soussignés, à ce dûment habilités, ont signé la présente Convention.

ANNEXE II

Afin de faciliter la lecture des différents tableaux, le contenu du texte explicatif a été retiré de chaque case afin de ne garder que les codes de couleurs qui ont été présentés au chapitre précédent. Ces codes visuels nous rappellent l'essentiel de l'analyse conceptuelle effectuée précédemment tout en nous permettant une vision globale rapide de la situation. Un autre élément s'ajoute quelques fois aux différents tableaux : une abréviation en trois lettres rappelle, selon le code de la CEDEF, le pays de qui relève l'indicateur. Ainsi une case rouge portant les lettres GIN signifie que cet indicateur provient de la Guinée et qu'il indique un niveau de présence d'obstacles. Enfin, le système de pointage utilisé dans le chapitre précédent est repris pour les tableaux, la répartition étant toujours de deux points par indicateur de présence d'obstacles, un point pour la neutralité et aucun point lorsqu'il n'y a pas de barrière. Le score est écrit sous forme de fraction, faisant le rapport entre le résultat obtenu et le maximum possible lorsque tous les obstacles sont présents. Il résume rapidement le degré de résistance du pays à l'avancement des femmes, en ce sens que plus la fraction est élevée, plus le nombre d'obstacles est grand.

TABLEAU 31 : RÉGION ADMINISTRATIVE AFRICAINE

	GIN	ZWE
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Red	Red
2. La dominance de la culture masculine	Red	Red
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Red	Red
4. Les contraintes socioculturelles	Red	Red
5. Les limites organisationnelles	Red	Red
6. L'absence de modèle féminin	Yellow	Yellow
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Red	Red
8. Les conditions détritimentaires du travail	Yellow	Yellow
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Red	Red
10. L'inféodement de la reproduction	Red	Red
11. L'absence de politiques sociales	Red	Red
12. L'instabilité du pays	Red	Red
	22/24	22/24

TABLEAU 32 : RÉGION ADMINISTRATIVE AMÉRICAINNE

	BRA	CAN
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Red	Green
2. La dominance de la culture masculine	Yellow	Green
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Green	Green
4. Les contraintes socioculturelles	Red	Green
5. Les limites organisationnelles	Red	Green
6. L'absence de modèle féminin	Yellow	Green
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Red	Green
8. Les conditions détritimentaires du travail	Red	Green
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Red	Green
10. L'inféodement de la reproduction	Red	Green
11. L'absence de politiques sociales	Red	Green
12. L'instabilité du pays	Yellow	Green
	19/24	0/24

TABLEAU 33 : RÉGION ADMINISTRATIVE DE L'ASIE DU SUD-EST

	IND	MMR
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Red	Red
2. La dominance de la culture masculine	Yellow	Green
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Red	Yellow
4. Les contraintes socioculturelles	Red	Red
5. Les limites organisationnelles	Yellow	Red
6. L'absence de modèle féminin	Green	Red
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Red	Yellow
8. Les conditions détritimentaires du travail	Yellow	Yellow
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Red	Red
10. L'inféodement de la reproduction	Red	Red
11. L'absence de politiques sociales	Red	Red
12. L'instabilité du pays	Red	Red
	19/24	19/24

TABLEAU 34 : RÉGION ADMINISTRATIVE EUROPÉENNE

	ESP	ITA
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Green	Red
2. La dominance de la culture masculine	Yellow	Red
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Green	Green
4. Les contraintes socioculturelles	Green	Yellow
5. Les limites organisationnelles	Yellow	Red
6. L'absence de modèle féminin	Yellow	Yellow
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Green	Green
8. Les conditions détritimentaires du travail	Yellow	Yellow
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Green	Green
10. L'inféodement de la reproduction	Green	Green
11. L'absence de politiques sociales	Yellow	Yellow
12. L'instabilité du pays	Yellow	Green
	6/24	10/24

TABLEAU 35 : RÉGION ADMINISTRATIVE DE LA MÉDITERRANÉE ORIENTALE

	LBN	TUN
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Red	Red
2. La dominance de la culture masculine	Red	Red
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Red	Green
4. Les contraintes socioculturelles	Red	Red
5. Les limites organisationnelles	Red	Red
6. L'absence de modèle féminin	Red	Yellow
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Red	Red
8. Les conditions détritimentaires du travail	Red	Yellow
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Red	Red
10. L'inféodement de la reproduction	Red	Green
11. L'absence de politiques sociales	Red	Green
12. L'instabilité du pays	Red	Yellow
	24/24	15/24

TABLEAU 36 : RÉGION ADMINISTRATIVE DU PACIFIQUE OCCIDENTAL

	MYS	JPN
1. Les difficultés de la conciliation travail-famille	Red	Green
2. La dominance de la culture masculine	Yellow	Green
3. La difficulté d'accès à la scolarisation	Green	Green
4. Les contraintes socioculturelles	Red	Yellow
5. Les limites organisationnelles	Yellow	Green
6. L'absence de modèle féminin	Yellow	Red
7. La discrimination sexuelle et le harcèlement	Red	Yellow
8. Les conditions détritimentaires du travail	Red	Green
9. Les difficultés à répondre aux besoins minimaux individuels	Red	Green
10. L'inféodement de la reproduction	Red	Yellow
11. L'absence de politiques sociales	Red	Green
12. L'instabilité du pays	Green	Green
	17/24	5/24

ANNEXE III

TABLEAU 37 : LES DIFFICULTÉS DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LEB	MYS	10/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	8/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 38 : LA DOMINANCE DE LA CULTURE MASCULINE

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LEB	MYS	8/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	6/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 39 : LA DIFFICULTÉ D'ACCÈS À LA SCOLARISATION

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LEB	MYS	6/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	3/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 40 : LES CONTRAINTES SOCIOCULTURELLES

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LEB	MYS	10/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	8/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 41 : LES LIMITES ORGANISATIONNELLES

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LEB	MYS	9/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	8/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 42 : L'ABSENCE DE MODÈLE FÉMININ

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LEB	MYS	6/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	7/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 43 : LA DISCRIMINATION SEXUELLE ET LE HARCÈLEMENT

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LEB	MYS	10/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	6/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 44 : LES CONDITIONS DÉTRIMENTAIRES DU TRAVAIL

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LEB	MYS	9/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	4/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 45 : LES DIFFICULTÉS À RÉPONDRE AUX BESOINS MINIMAUX INDIVIDUELS

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LEB	MYS	10/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	6/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 46 : L'INFÉODEMENT DE LA REPRODUCTION

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LEB	MYS	10/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	5/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 47 : L'ABSENCE DE POLITIQUES SOCIALES

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LEB	MYS	11/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	5/12
Pays sans représentation féminine						

TABLEAU 48 : L'INSTABILITÉ DU PAYS

Pays avec représentation équitable						
GIN	BRA	IND	ESP	LEB	MYS	8/12
ZWE	CAN	MMR	ITA	TUN	JPN	5/12
Pays sans représentation féminine						

