



UNION INTERNATIONALE DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

**Bureau de développement des télécommunications (BDT)
Groupe spécial sur les questions de genre (TFGI)**

Directives pour prendre en compte la perspective de genre à l'intention des responsables de l'élaboration des politiques et des organismes de réglementation

I. Introduction

L'élaboration de directives pour prendre en compte la perspective de genre à l'intention des responsables de l'élaboration des politiques et des organismes de réglementation a pour but d'aider les décideurs à mener leurs travaux d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes - tant au niveau de la mise en oeuvre concrète des décisions prises que de l'incidence de celles-ci. L'expérience de ces dernières années a démontré à l'évidence l'insuffisance de politiques ou de dispositions réglementaires dites non sexistes. Les faits sont là: les femmes sont considérablement sous-représentées dans les institutions publiques, commerciales, politiques et sociales; les hommes détiennent encore la plupart des postes de direction et d'encadrement dans les entreprises de télécommunication, les organismes de réglementation et les organes de décision; des décisions sont prises dans le domaine de la réglementation sans que les conséquences n'en soient nullement examinées; des licences d'exploitation de services sont attribuées à des entreprises qui ne mettent pas en oeuvre de mesures favorisant l'égalité des chances et qui sont dirigées essentiellement par les hommes.

On trouvera ci-dessous un ensemble de directives assorties pour chacune d'entre elles d'un bref commentaire explicatif. Il convient de les utiliser de manière à intégrer systématiquement l'analyse selon le genre, c'est-à-dire l'analyse des problèmes propres à chaque sexe, dans les procédures d'octroi de licences et de réglementation. La mise en oeuvre efficace de ces directives passe par la mise au point et la promotion de nouvelles politiques au sein des organismes qui cherchent à se réformer en instaurant des conditions égalitaires, par exemple, en adoptant ces directives, en totalité ou en partie, comme faisant partie intégrante de leurs règles de conduite. En outre, ces directives doivent être mises en oeuvre avec la pleine participation de toutes les parties et, si possible, de spécialistes des questions de genre (membres d'unités spécialisées dans les questions de genre ou consultants dans la partie, par exemple) pour veiller à ce que chacun en mesure pleinement les enjeux sans s'opposer à leur mise en oeuvre.

II. Directives générales

1. Faciliter et encourager la création d'une unité spécialisée dans les questions de genre au sein de l'organe chargé de la réglementation, du Ministère et/ou dans le cadre d'un programme interinstitution

Les organismes de réglementation et les organes de décision (généralement le ministère) devraient créer des unités ou des unités interinstitution chargées de promouvoir une politique

tenant compte des spécificités de chaque sexe et de faciliter une plus ample intégration du principe d'égalité entre les sexes dans les méthodes de travail des institutions concernées.

2. Examiner et réviser les dispositions réglementaires, circulaires, textes et procédures pour en éliminer tout parti pris contre les femmes

Les organismes de réglementation et les organes de décision devraient examiner et réviser les dispositions réglementaires pour en éliminer tout parti pris contre les femmes (mauvaises conditions de travail, absence de services de garde d'enfants, inexistence du congé de maternité, insuffisance des possibilités de formation et de promotion, par exemple).

3. Promouvoir l'analyse des problèmes propres à chaque sexe dans le cadre d'une révision des politiques

Il est nécessaire de procéder à une analyse des problèmes propres à chaque sexe pour faire en sorte que toute révision des politiques soit fondée sur un ensemble de données factuelles et une analyse approfondie du problème. Une analyse des problèmes propres à chaque sexe permet d'accroître la qualité et l'efficacité de toute nouvelle politique.

Comme discuté dans la proposition de cursus sur « l'intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans la politique des télécommunications », la conscientisation du processus d'élaboration des politiques de télécommunication doit résulter dans l'élaboration de politiques de télécommunication de portée universelle. [Voir la proposition de cursus pour plus de détails et pour de plus amples renseignements sur les activités de formation proposées].

4. Elaborer et établir des systèmes pour collecter des statistiques ventilées par sexe

Les organismes de réglementation et les organes de décision devraient travailler en concertation avec les bureaux nationaux des statistiques ou d'autres institutions spécialisées (telles que le bureau de recensement) pour établir des statistiques ventilées par sexe et d'autres statistiques sexo-spécifiques (concernant, par exemple, l'accès par sexe ou le nombre de lignes par foyer où la mère vit seule avec ses enfants).

NOTE - La République sudafricaine peut constituer un bon exemple de départ du fait que le recensement effectué dans ce pays comporte déjà des statistiques ventilées par sexe.

5. Dialoguer avec d'autres entités nationales

Afin d'aider à harmoniser les efforts consentis à l'échelle nationale, les instances de réglementation et les organismes habilités à prendre des décisions devraient encourager les relations avec d'autres ministères ou instances qui conduisent les politiques nationales en matière d'accès et d'éducation.

III. Ressources humaines

1. Garantir des possibilités de recrutement égales pour les femmes et les hommes, indépendamment de toute considération de race, d'ethnie, de classe sociale ou d'âge

Les femmes et les hommes devraient se voir offrir des possibilités égales d'accès à tous les emplois offerts dans toute institution. De leur côté, les institutions devraient veiller à ce que tous les emplois fassent l'objet d'annonces dans les médias et en des lieux accessibles à une grande diversité de candidats (c'est-à-dire à des femmes et des hommes de race, d'ethnie, de classe sociale et d'âge différents).

En outre, lorsque cela se justifie, il convient d'arrêter des politiques constructives ou de fixer des quotas (d'après les niveaux effectifs de compétence des personnes qualifiées pour chaque emploi) pour garantir des possibilités de recrutement égales aux différents candidats et éviter un éventuel accroissement du cloisonnement des professions et/ou de la discrimination professionnelle sur le lieu de travail.

2. Faire en sorte qu'un certain pourcentage (à concurrence de 50%) de tous les postes d'encadrement et de direction soient occupés par des femmes

Les institutions devraient arrêter une politique visant à augmenter le nombre de femmes exerçant des fonctions d'encadrement et de gestion à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, dans les services de secrétariat comme au sein de la direction.

3. Multiplier les campagnes de recrutement de femmes cadres (notamment à des postes techniques et à responsabilités)

Les institutions devraient multiplier les campagnes de recrutement destinées à inciter des femmes cadres à postuler à des emplois où elles exerceront des fonctions techniques, de réglementation et de direction. Ces campagnes peuvent être menées en concertation avec d'autres organismes publics dans le cadre d'une campagne globale visant à accroître le nombre de femmes à tous les niveaux et dans tous les secteurs d'activité professionnelle de la fonction publique.

4. Mettre sur pied des systèmes de soutien au travail appropriés pour les femmes et pour les hommes

Les institutions devraient mettre en place (par leurs propres moyens ou en partenariat avec d'autres organismes publics ou organisations non gouvernementales) des systèmes de soutien au travail pour les femmes et pour les hommes, notamment sur les lieux de travail pour résoudre les situations de tensions entre hommes et femmes et d'autres problèmes importants, tels que garderies, accès à la formation et horaires souples. Outre qu'ils facilitent la participation des femmes, de tels systèmes permettent d'accroître la productivité et le dévouement des employés.

5. Veiller à éliminer les disparités de salaire entre les hommes et les femmes et établir une politique à cet effet

Les Départements chargés du développement et de la gestion des ressources humaines devraient mettre en oeuvre des pratiques salariales équitables et non discriminatoires. En cas de disparités de salaire, celles-ci devraient être immédiatement corrigées.

IV. Formation professionnelle

1. Garantir un accès égal aux stages de formation

Les organismes de réglementation et les organes de décision doivent garantir l'égalité d'accès à toutes les possibilités de formation offertes sur le plan national ou international. Les femmes ne devraient pas être victimes d'une discrimination au motif qu'elles assument d'autres responsabilités (l'éducation des enfants, par exemple) ou en raison de leur niveau professionnel actuel. Au contraire, les institutions devraient s'efforcer de mettre en place les conditions nécessaires pour offrir à tous les employés les mêmes possibilités de participer à des programmes de formation et par conséquent de tirer avantage de meilleures qualifications.

Afin de garantir un accès égal aux stages de formation, les institutions devraient, entre autres: 1) inviter les femmes et les hommes à participer aux programmes; 2) annoncer les stages de formation dans tous les départements, divisions ou groupes de travail, notamment dans ceux d'entre eux qui comptent le plus grand nombre de femmes; et 3) offrir des conditions propices à la participation de femmes (bourses d'études couvrant les frais de formation et prise en compte des aspirations des femmes, par exemple en confiant à des instructrices le soin d'assurer la formation dans différents domaines.

2. Promouvoir des stages de formation au principe d'égalité pour les femmes et pour les hommes

Les institutions devraient développer la formation de tous leurs employés pour les sensibiliser au souci d'équité entre les sexes et développer leur aptitude à l'analyse des problèmes propres à chaque sexe.

3. Soutenir les programmes de formation technique et de gestion destinés aux femmes et instaurer en outre des programmes d'internalisation avec les institutions éducatives

Les organismes de réglementation et les organes de décision devraient instaurer des partenariats avec des établissements d'enseignement pour faciliter la participation de femmes aux programmes de formation et, lorsque cela est possible, mettre sur pied un programme d'internalisation pour offrir des possibilités de formation aux femmes au sein des organismes de réglementation et des organes de décision. De surcroît, les partenariats instaurés dans le cadre de programmes de formation (en administration des entreprises, en droit ou en ingénierie, par exemple) peuvent aussi contribuer à faciliter la création d'entreprises dirigées par des femmes sur le marché des télécommunications.

V. Octroi des licences

L'octroi des licences est lié à la délivrance d'autorisations de fourniture de services dans le secteur des télécommunications. Les organismes de réglementation sont chargés non seulement de déterminer les critères et les règles en la matière mais aussi de procéder à l'octroi des licences proprement dites. Les directives énoncées ci-après récapitulent les points à prendre en considération par les organismes de réglementation ou les personnes chargées d'octroyer des licences. Ces directives supposent que l'organisme chargé de les mettre en oeuvre se conformera également aux directives générales qui prennent en compte la perspective de genre applicables dans la détermination des réglementations.

1. Un certain pourcentage de licences devrait être octroyé à des sociétés gérées par des femmes et/ou des sociétés dans lesquelles des femmes occupent des fonctions de direction.

Les organismes de régulation devraient instaurer une politique visant à promouvoir les critères d'attribution des licences qui privilégient les sociétés gérées par des femmes et/ou les sociétés dans lesquelles des femmes occupent des fonctions de direction.

2. Elaborer et appliquer des procédures d'octroi des licences permettant aux femmes qui se proposent d'acquies des parts de sociétés d'avoir accès aux informations

Veiller à ce que les procédures et les annonces d'octroi de licences soient largement diffusées, notamment par les canaux auxquels les femmes ont accès, tels que: journaux, universités, associations de commerce locales ou régionales, organisations féminines, Internet ou pages web spécialisées présentant un intérêt pour les femmes dirigeant une entreprise.

3. Promouvoir la mise en place de programmes d'aide aux entreprises spécialisés dans l'assistance aux femmes entrepreneurs

Les institutions devraient encourager la mise en place de programmes d'aide aux entreprises pour faire en sorte que les femmes intéressées aient accès à tous les services fournis aux entreprises, tels que la demande d'obtention de licence, l'élaboration de plans d'entreprise solides, l'accès au financement, des emprunts de capitaux et à des programmes de formations.

4. Instaurer des critères d'octroi des licences en fonction de la responsabilité sociale des entreprises ainsi que des objectifs d'accès universel de l'activité envisagée

Les institutions devraient élaborer des critères d'octroi de licences qui tiennent compte de la responsabilité sociale dont les sociétés ont fait montre par le passé ainsi que des mesures qu'elles se proposent de mettre en oeuvre pour faciliter l'accès universel aux télécommunications (volonté de contribuer à des projets de développement et mesures envisagées à cet effet, en particulier celles qui comportent un aspect relatif à la perspective

des genres, projets d'implantation de télécentres ou d'équipements de même type, financement de programmes de formation permettant à des jeunes défavorisés de suivre une formation technique à l'université, ou des projets visant spécifiquement les femmes.

Faire en sorte que les licences octroyées comprennent certaines conditions aidant l'entreprise considérée à généraliser l'analyse selon le genre

Dans les licences qu'ils octroient, les organismes de réglementation devraient incorporer des dispositions garantissant que les titulaires de ces licences mettront en oeuvre dans leurs organisations des programmes visant à intégrer la perspective de genre, en acceptant les directives sexo-spécifiques applicables à la détermination des réglementations, en favorisant la généralisation de l'analyse selon le genre dans leurs travaux, en organisant des programmes de formation de techniciennes et d'administratrices et en créant des conditions de travail adaptées aux femmes.

VI. Conclusion

L'utilisation des présentes directives devrait être la règle pour les responsables de l'élaboration des politiques et les décideurs. Elles peuvent être utilisées de deux manières: 1) en tant que document récapitulatif des questions à prendre en considération aux fins de la prise de décisions; et 2) en tant que document à consulter pour trouver des idées sur les modalités d'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des organismes chargés de la réglementation ou de l'octroi des licences. Les présentes directives visent à compléter les politiques en vigueur dans le domaine des ressources humaines et de l'octroi des licences. Elles ne sont pas censées constituer un catalogue exhaustif de dispositions réglementaires et telle n'est pas leur destination.

Document établi par Sonia Jorge
pour le Groupe spécial sur les questions de genre (UIT/BDT)

Juillet 2001
