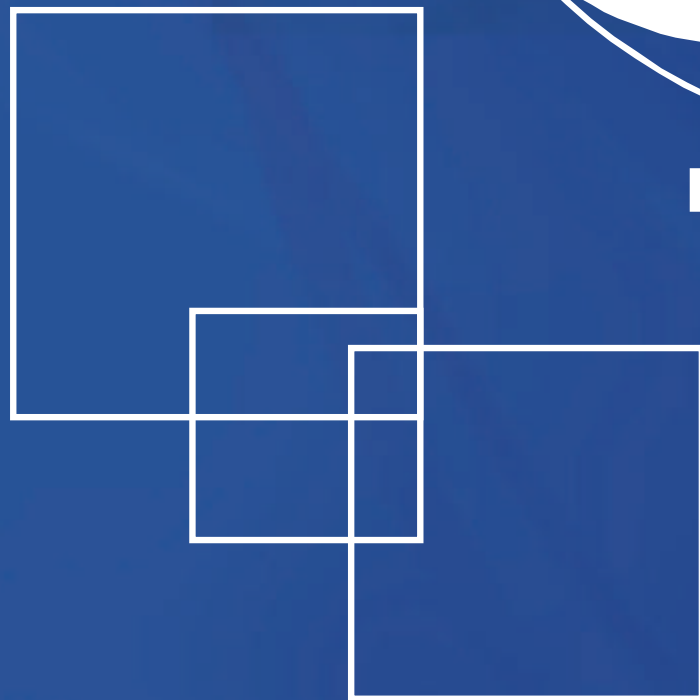




Bureau
international
du Travail
Genève

Dialogue social et
stratégies de réduction
de la pauvreté

Guide d'intégration de
l'égalité de genre



Programme focal sur
le dialogue social,
la législation du travail
et l'administration du travail

Programme focal sur le dialogue social,
la législation du travail et l'administration du travail

**Dialogue social et stratégies de
réduction de la pauvreté:
Guide d'intégration de
l'égalité de genre**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2004
Première édition (2004)

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, des courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Dialogue social et stratégies de réduction de la pauvreté: Guide d'intégration de l'égalité de genre
Genève, Bureau international du Travail, 2004

IFP/DIALOGUE

ISBN 92-2-215525-4

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse ou par courriel: pubvente@ilo.org

Visitez notre site internet: www.ilo.org/publns

Imprimé en Italie

Table des matières

Préface.....	1
Module I : Stratégies de réduction de la pauvreté, dialogue social et égalité de genre.....	5
1. Qu'est-ce qu'un document de stratégie pour la réduction de la pauvreté ?	7
2. Quels sont les principes du processus DSRP?.....	7
3. Que contient un DSRP ?.....	8
4. Quelles sont les étapes nécessaires au développement et à la mise au point d'un DSRP ?	8
5. Pourquoi la participation est-elle essentielle au processus DSRP ?.....	9
6. Comment définir la pauvreté?	10
7. Que recouvre la notion de « travail décent » et comment est-elle reliée au processus DSRP ?	10
8. Quels sont les objectifs atteints par le dialogue social dans le processus DSRP ?	11
9. Pourquoi est-il nécessaire pour le processus DSRP de prendre en compte la notion d'égalité de genre ?.....	12
10. Pourquoi est-t-il important d'associer les femmes au processus DSRP ?	12
11. Comment diagnostiquer la pauvreté liée au sexe ?.....	13
12. Comment intégrer les questions de genre dans le processus du dialogue social et le processus DSRP ?	13
13. Quelle est la contribution de l'OIT au processus des DSRP ?.....	14
Liste de contrôle n° 1 : Quelle est la situation en matière de participation, dialogue social et égalité de genre dans le pays ?	16
Module II : Mobilisation en faveur de l'égalité de genre.....	21
1. Que recouvre la notion de « genre » ?.....	23
2. Pourquoi l'égalité de genre est-elle essentielle à la réduction de la pauvreté ?	24

3. Pourquoi l'égalité de genre est-elle essentielle au dialogue social ?	25
Liste de contrôle n° 2 : Quelles sont les compétences en matière de sensibilisation et les capacités que doivent posséder les partenaires sociaux et les fonctionnaires gouvernementaux en vue de faire avancer la cause de l'égalité de genre ?.....	26
Tâches et activités de suivi	28
Suivi des progrès – Indicateurs de l'égalité de genre en matière de participation.....	30
Matériel de référence	31
– Plate-forme d'action de Beijing	31

Module III : L'analyse sexospécifique dans le processus DSRP33

1. Quelle est la contribution de l'analyse sexospécifique au DSRP ? .35	
2. Quelles sont les étapes de l'analyse sexospécifique ?.....	35
3. Quel est l'intérêt des ateliers consacrés à l'analyse sexospécifique ?	37
Liste de contrôle n° 3 : Analyse sexospécifique	38
Suivi des progrès – Indicateurs de l'analyse sexospécifique.....	40
Matériel de référence	41
– Changement de comportements.....	41
– Statistiques ouvertes sur le genre.....	42

Module IV : Réponses politiques au travail décent43

1. Qu'est-ce qu'une politique attentive à l'égalité de genre dans le contexte du travail décent ?	45
2. Que peuvent faire les ministères du Travail pour promouvoir l'égalité de genre ?	46
3. Que peuvent faire les syndicats pour promouvoir l'égalité de genre ?.....	46
4. Que peuvent faire les organisations patronales pour promouvoir l'égalité de genre ?	47
Liste de contrôle n° 4 : Quelles solutions proposent les partenaires sociaux et les fonctionnaires gouvernementaux pour améliorer l'égalité de genre dans le processus DSRP dans les quatre domaines stratégiques du travail décent ?	49
Tâches et activités de suivi	53

Suivi des progrès – Indicateurs de l'égalité de genre	55
Matériel de référence	56
– Politique d'égalité de chances	56
– Intégration de la notion de genre Accent mis sur l'égalité de genre et la protection sociale attentive aux disparités entre hommes et femmes	56
Module V : Suivi et évaluation de l'égalité de genre dans le DSRP.....	57
1. Que peuvent faire les partenaires sociaux et les fonctionnaires gouvernementaux pour évaluer les progrès du DSRP en matière de réalisation des objectifs liés à l'égalité de genre ?.....	59
2. Comment sont intégrés les partenariats et la bonne gouvernance à ce stade ?	60
Liste de contrôle n° 5 : Les partenaires sociaux et le gouvernement sont-ils efficaces pour contrôler les questions d'égalité de genre lors du suivi et de l'évaluation du dispositif du DSRP ?	61
Tâches et activités de suivi	63
Suivi des progrès – Indicateurs de l'égalité de genre	64
Matériel de référence	65
– Exemples d'objectifs proposés lors de la Conférence sur la mise en oeuvre de la stratégie, Hai Phong, octobre 2000.....	65
Annexe I : Projet mené par l'OIT en Amérique latine sur le genre, la pauvreté et l'emploi	67
Annexe II : L'avenir est à l'engagement tripartite à alléger la pauvreté	73

Préface

L'objectif de ce guide est de soulever le problème posé par les inégalités de genre dans les stratégies de réduction de la pauvreté, et notamment lors du processus de consultation et de participation des ministères du Travail et des partenaires sociaux dans le cadre du développement par les pays des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP).

La pauvreté est vécue différemment par les hommes et les femmes, et en conséquence les mesures visant à l'alléger doivent s'intéresser aux caractéristiques sexospécifiques. Les inégalités de genre ont un impact considérable sur les tentatives d'atténuation de la pauvreté, non seulement en ce qui concerne les femmes, mais également leurs enfants et autres personnes à charge. Sur le marché du travail, la discrimination fondée sur le sexe accentue le risque de pauvreté et réduit les chances de s'en échapper.

L'inégalité de genre est aggravée par les lois formelles, les normes écrites et les normes coutumières, et les croyances sociétales. Dans de nombreuses cultures, les femmes, indépendamment de leur statut social, n'ont pas accès à la propriété ni aux ressources comme la terre, la technologie ou le crédit. Elles sont également souvent écartées de la prise de décisions. En conséquence, on ne prend généralement pas en compte leurs intérêts, leurs aspirations, leur savoir et leurs contributions, bafouant dans le même temps leurs droits humains fondamentaux. L'inégalité fondée sur le sexe est de ce fait une des formes les plus courantes de discrimination sociale. Elle renforce d'autres formes d'inégalité, exacerbe l'impact de la pauvreté sur les femmes et entretient la discrimination sociale et économique ambiante.

Le développement des documents stratégiques pour la réduction de la pauvreté offre l'opportunité, dans le contexte élargi du soutien à l'agenda pour le travail décent tel que prôné par l'OIT, de faire avancer la cause de l'égalité de genre, qui est un préalable au développement socio-économique durable axé sur les personnes et leurs aspirations. L'objectif spécifique de ce guide est de développer l'expertise nécessaire à l'intégration de l'égalité de genre dans les stratégies nationales de réduction de la pauvreté. Il est la résultante d'une initiative du Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail (IFP/DIALOGUE).

Le guide souligne l'impact positif de l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité de genre lors de la formulation et du développement des DSRP par le biais du dialogue social. Il montre comment l'approche fondée sur une analyse sexospécifique peut aider les ministères du Travail et les partenaires sociaux à s'intéresser aux causes et aux conséquences des inégalités de genre dans le monde du travail, facilitant de la sorte le développement de recommandations en vue de garantir aux hommes et aux femmes un travail décent, garant efficace du recul de la pauvreté.

Le guide se compose de cinq modules. Pour les pays à peine engagés dans le processus d'élaboration d'un DSRP, on encourage les utilisateurs à se servir chronologiquement des

cinq modules. Pour ceux déjà bien avancés dans ce processus, on recommande d'utiliser les modules de façon autonome et adaptée à leur contexte particulier.

Le premier module est une introduction ; il revient sur les circonstances de la création des DSRP et décrit le processus d'élaboration d'un DSRP par un pays donné. Il explique les raisons pour lesquelles il est important de s'assurer que les ministères du Travail, les partenaires sociaux, les organisations de la société civile et autres groupes participent au plus haut niveau à l'élaboration des DSRP afin de renforcer le document produit, et que les femmes sont adéquatement représentées lors des consultations. Le module décrit les modalités d'intégration de l'agenda pour le travail décent dans un tel processus et revient sur les raisons pour lesquelles il est approprié, voire essentiel, de prendre en compte les questions sexospécifiques lors des consultations et des débats sur les DSRP.

Les autres modules suivent un schéma identique : le thème est présenté par une série de questions-réponses à laquelle succède une liste de contrôle destinée à aider les utilisateurs à mieux cerner la situation prévalant dans leur propre pays en matière de sexospécificité et de travail décent. Cette liste peut être adaptée pour tenir compte des besoins sociaux et culturels des participants. On encourage à la fois les hommes et les femmes à se plier à ce type d'exercice. Plusieurs modules proposent également des activités de suivi susceptibles d'appuyer les mesures prises pour traiter le problème. Le suivi et l'évaluation des progrès réalisés sur la voie de l'égalité de genre sont aussi une composante importante et plusieurs modules font des suggestions à cet égard. Enfin, certains modules incluent des informations générales additionnelles.

Le guide est le résultat d'un projet TC-RAM financé par les gouvernements des Pays-Bas et du Royaume-Uni. Il a été élaboré et développé par Margarita Zambrano, experte et consultante en matière d'égalité de genre auprès de IFP/DIALOGUE. Ont également contribué à la réalisation de ce guide Alana Albee, Graeme Buckley, Giuseppe Casale, Amelita King-Dejardin, Shauna Olney, Elena Pisani, Marleen Rueda-Catry et Linda Wirth. Le travail éditorial a été confié à Andrew Bibby.

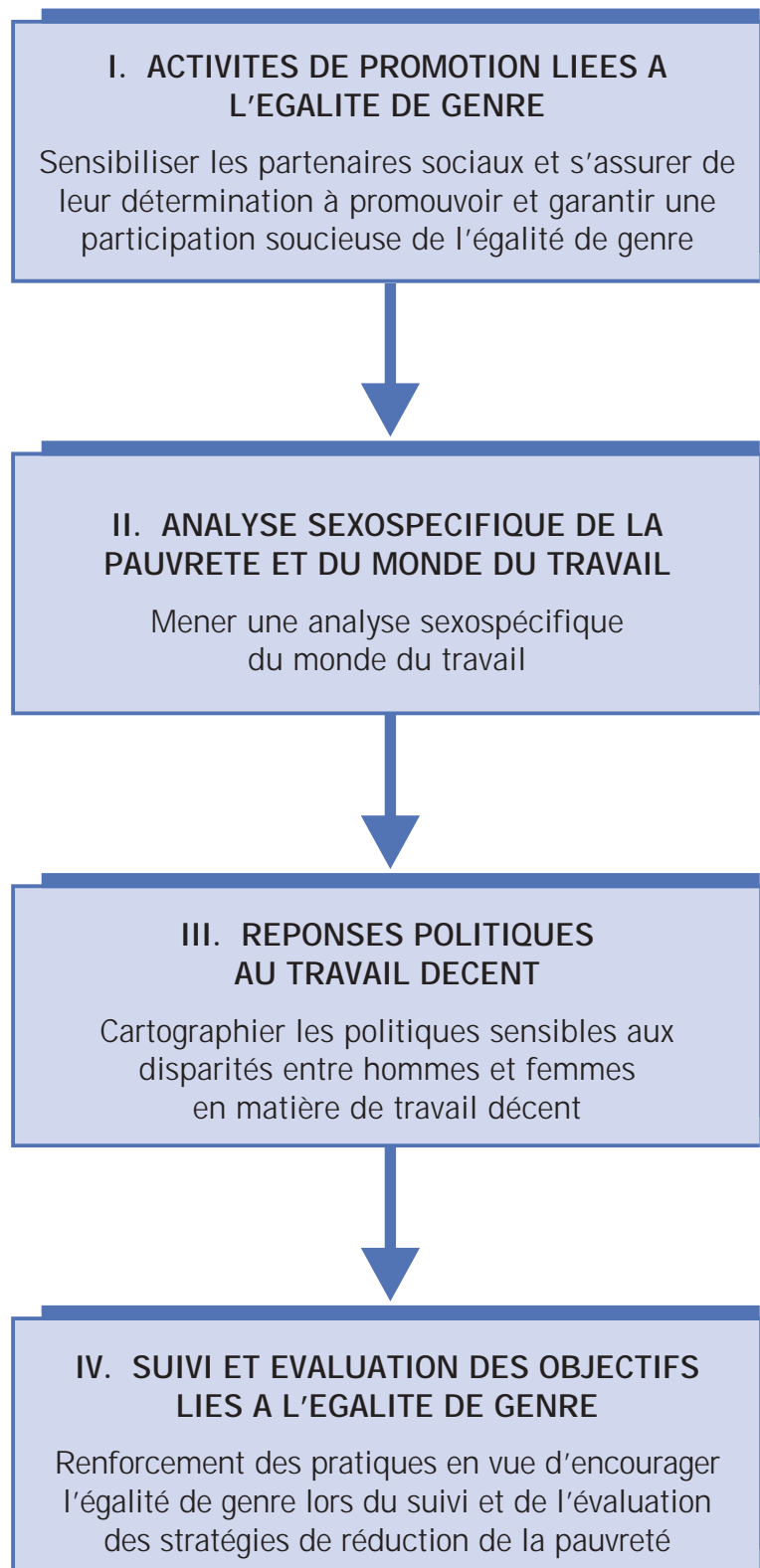
IFP/DIALOGUE espère que le guide sera une contribution efficace dans différents secteurs : sensibilisation et formation, aide à l'élaboration et l'évaluation du processus participatif des DSRP, activités de promotion sur les questions d'égalité de genre et lors des débats entre les responsables du développement de stratégies pour la réduction de la pauvreté. Le guide n'est donc pas uniquement destiné au personnel de l'OIT mais également aux fonctionnaires gouvernementaux, aux organisations d'employeurs et de travailleurs, aux groupes et associations de femmes, aux ONG et aux organisations de la société civile ainsi qu'aux groupes informels à l'échelon local.

Patricia O'Donovan
Directrice
IFP/DIALOGUE

Giuseppe Casale
Directeur adjoint
IFP/DIALOGUE

Intégration de l'égalité de genre dans le processus des DSRP par le biais du dialogue social

Composantes de la participation au processus des DSRP





Module I

Stratégies de réduction de la pauvreté,
dialogue social et égalité de genre

Module I : Stratégies de réduction de la pauvreté, dialogue social et égalité de genre

Objectifs :

Mieux comprendre le contenu, le dispositif et les objectifs de la participation lors de l'élaboration des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté, et parvenir à un consensus en matière d'égalité de genre servant de principe directeur.

1. Qu'est-ce qu'un document de stratégie pour la réduction de la pauvreté?

Les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) sont un instrument clé du Cadre de développement intégré élaboré par la Banque mondiale en 1999. Leur objectif est de prendre en compte les aspects humains et économiques du développement¹.

Le DSRP décrit, pour un pays donné, le cadre économique ainsi que les politiques et programmes sociaux que le pays mettra en œuvre afin de promouvoir la croissance et réduire la pauvreté. Les documents sont établis par les gouvernements nationaux selon un processus participatif dans lequel sont impliqués à la fois les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs) et d'autres organisations de la société civile, et en collaboration avec la Banque mondiale, le Fonds monétaire international (FMI), des agences des Nations Unies et d'autres partenaires du développement.

Une fois rédigé, le DSRP sert de base à l'offre de financement extérieur.

2. Quels sont les principes du processus DSRP?

Selon la Banque mondiale, les stratégies de réduction de la pauvreté doivent être « pilotées par les pays, globales, orientées vers le partenariat et participatives ».

¹ Le groupe de la Banque mondiale : A Proposal for a Comprehensive Development Framework. Projet de discussion du Président, James Wolfensohn, 1999. Voir <http://poverty.worldbank.org>.

Les grands principes régissant l'élaboration et la mise en oeuvre du dispositif des DSRP nationaux sont les suivants :

- Sentiment d'appropriation nationale : le DSRP doit favoriser une large participation à son élaboration et sa mise en oeuvre de façon à définir des actions spécifiques au contexte local ;
- Primauté des résultats : le DSRP doit être centré sur les mesures qui auront un effet bénéfique pour les pauvres ;
- Fixation de priorités qui tiennent compte de la nature multidimensionnelle de la pauvreté ;
- Approche axée sur le partenariat : le processus DSRP exige une participation de divers partenaires externes et internes ;
- Approche progressive : le DSRP doit s'inscrire dans une perspective à long terme du recul de la pauvreté, basée sur un processus de transformation de la société.

3. Que contient un DSRP?

Chaque DSRP national inclut généralement :

- un aperçu du processus participatif mis en oeuvre dans le cadre du développement du DSRP ;
- un diagnostic de la pauvreté, fondé sur une description de sa nature et de ses déterminants, incluant sa distribution géographique, une explication de la pauvreté tenant compte à la fois des aspects revenu et hors-revenu (renforçant à son tour l'idée que la pauvreté est vécue différemment par les femmes et les hommes) ; les actions publiques déjà engagées en vue de réduire la pauvreté ;
- stratégies transversales, problèmes de gouvernance, problèmes de gestion des dépenses publiques ;
- politiques et risques anticipés ;
- cibles, indicateurs et systèmes de suivi pour l'évaluation des progrès dans la mise en oeuvre du DSRP.

4. Quelles sont les étapes nécessaires au développement et à la mise au point d'un DSRP?

- la première étape de l'élaboration d'un DSRP constitue en la préparation par le gouvernement d'un DSRP provisoire (DSRP-I), dont l'objectif est de faire une synthèse des connaissances disponibles et d'analyser la situation de la pauvreté dans un pays, de décrire les actions publiques proposées dans la première phase de la

stratégie de réduction de la pauvreté et les moyens de suivi et d'évaluation de ces actions, et de fournir des informations sur la préparation du DSRP complet, y compris des détails quant au processus participatif ;

- le DSRP provisoire et – une fois mis au point – le DSRP final sont soumis à la Banque mondiale ;
- l'évaluation du DSRP par la Banque mondiale prend la forme d'une évaluation conjointe (JSA) qui inclut des recommandations et des propositions ;
- une fois le DSRP validé et l'assistance fournie, chaque pays devient responsable de sa mise en oeuvre ;
- des rapports sur l'état d'avancement du DSRP sont ensuite soumis chaque année à la Banque mondiale et au FMI ; les DSRP sont révisés tous les trois ans.

5. Pourquoi la participation est-elle essentielle au processus DSRP ?

Les pauvres sont souvent exclus des mécanismes exerçant une influence sur la structure et les décisions des institutions qui affectent directement leur vie. Le manque de participation et l'incapacité à faire entendre leur voix contribuent à la perpétuation de la pauvreté et freinent le développement du potentiel humain.

Le développement d'une stratégie de réduction de la pauvreté efficace devrait être un processus d'*autonomisation*. La nécessité de confier la formulation, la mise en œuvre et le suivi des DSRP à des citoyens du pays concerné témoigne de la nature participative du dispositif des DSRP et de la nécessité d'impliquer des groupes et des individus souvent exclus.

La participation des organisations de la société civile, incluant la collaboration des femmes et des hommes pauvres et de leurs représentants à toutes les étapes du développement des DSRP renforce la transparence de la prise de décisions, crée un sentiment de contrôle collectif de la stratégie des DSRP, et permet de garantir la durabilité de la stratégie adoptée.

Une évaluation régulière portant sur les participants, les modalités de leur implication et l'impact de leur contribution permet de renforcer le processus. Cette évaluation peut utilement examiner les obstacles et les opportunités en matière de participation de groupes spécifiques et modifier en conséquence l'affectation des ressources si besoin est, de manière à améliorer le processus participatif.

6. Comment définir la pauvreté ?

La notion de pauvreté est multidimensionnelle. Elle recouvre plusieurs éléments du dénuement : économique (revenu et accès au travail décent), humain (ainsi, santé et éducation), politique (accès à l'autonomie, droit de vote et participation communautaire), social et culturel (statut et dignité) et protection (sécurité et protection contre le risque et la vulnérabilité). Des carences dans chacun de ces domaines entravent le développement du potentiel humain.

Lors de l'adoption des stratégies de lutte contre la pauvreté, on ne peut donc se limiter à mesurer le niveau de revenu. Les DSRP doivent prendre en compte à la fois les facteurs « liés aux revenus » et ceux « extérieurs aux revenus ».

7. Que recouvre la notion de « travail décent » et comment est-elle reliée au processus DSRP ?

L'OIT s'est engagée à garantir un travail décent aux hommes et aux femmes à travers le monde. Dans les termes du Directeur général, le Travail Décent constitue « le besoin le plus répandu, l'aspiration de tous – individus, familles, collectivités – quels que soient le mode d'organisation sociale ou le degré de développement »².

L'initiative du Travail Décent est de fixer en matière d'emploi et de travail un seuil qui exprime des droits universels dans le contexte des valeurs et buts propres à chaque société.

Le travail décent est la résultante de quatre objectifs stratégiques :

- accroître les possibilités d'emploi et de revenu pour les femmes et les hommes ;
- sauvegarder et étendre les systèmes de protection sociale ;
- réaliser les principes et droits fondamentaux au travail ;
- promouvoir le dialogue social.

Ces objectifs sont étroitement liés. Le respect des principes et droits fondamentaux est un préalable à l'instauration d'un marché du travail socialement responsable, la création d'emplois permet d'améliorer le niveau de vie et d'élargir l'accès aux revenus, et la protection sociale contribue à la sécurité du revenu et de l'environnement au travail. Le dialogue social offre aux travailleurs, aux employeurs et à leurs représentants le moyen d'engager le débat et de confronter leurs points de vue sur les actions à mener.

² Un travail décent, rapport du Directeur général à la 87^{ème} session de la Conférence internationale du Travail (1999).

Le travail décent est un concept dynamique, évoluant au fil des transformations sociales, culturelles et économiques. Il s'applique à la fois aux activités rémunérées et non rémunérées de l'économie formelle et informelle.

La pertinence d'un DSRP peut, notamment se mesurer par l'intérêt qu'il accorde au développement d'un agenda pour le Travail Décent, en tant que contribution à la réduction de la pauvreté.

8. Quels sont les objectifs atteints par le dialogue social dans le processus DSRP ?

La notion de dialogue social est une composante clé de l'initiative de l'OIT en faveur du travail décent. L'objectif est de faire en sorte que les organisations d'employeurs et de travailleurs, en leur qualité de partenaires sociaux, débattent et négocient dans un esprit de liberté et de démocratie de leurs préoccupations en matière de promotion et de protection de leurs intérêts. Le dialogue social est fondé sur les normes internationales du travail, telles qu'adoptées de façon formelle lors des conférences internationales du travail tripartites. (Dans ce contexte, tripartite fait référence au fait que gouvernements, représentants des employeurs et des travailleurs sont tous représentés).

Lorsqu'il fonctionne effectivement, le dialogue social peut encourager l'application des normes internationales du travail (à la fois par des réformes législatives et dans la pratique), et promouvoir la protection de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de négociation collective.

La nature consultative du processus DSRP offre d'importantes opportunités aux organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'aux ministères du Travail de chaque pays d'engager un dialogue social utile afin d'examiner les étapes à suivre en vue d'alléger la pauvreté et, plus généralement, d'analyser les problèmes du monde du travail spécifiques dans le pays.

Dans les DSRP élaborés jusqu'ici, les partenaires sociaux ont parfois exprimé leur frustration de constater que leurs points de vue et leur soutien potentiel semblaient avoir été sous-évalués. Ceci illustre deux éléments susceptibles d'entraver le développement du dialogue social dans le cadre de la réduction de la pauvreté :

- les restrictions du droit des travailleurs et des employeurs à s'organiser en fondant ou en adhérant à des organisations de leur choix dans les pays disposant d'un DSRP ;
- le manque d'intérêt accordé à leurs points de vue au-delà de la phase préparatoire initiale.

Il est pourtant possible de remédier à la situation. Dans des pays tels que le Cambodge, le Honduras et la République-Unie de Tanzanie, le dialogue social engagé durant la préparation du DSRP a permis aux syndicats, aux employeurs et aux ministères du Travail

de confronter leurs points de vue et leurs aspirations quant au développement de stratégies efficaces de réduction de la pauvreté.

La lutte contre la pauvreté exige que les pauvres puissent davantage faire entendre leur voix, s'organiser et participer de façon démocratique. La notion de travail décent, qui conjugue des objectifs économiques et éthiques axés sur l'élargissement des opportunités et le renforcement du potentiel humain, est une mission que peuvent endosser ensemble les gouvernements et les partenaires sociaux.

9. Pourquoi est-il nécessaire pour le processus DSRP de prendre en compte la notion d'égalité de genre ?

Dans ce manuel, l'égalité de genre recouvre à la fois l'égalité de traitement telle que définie par la loi et l'égalité de chances entre femmes et hommes. L'expression fait également référence au ferme engagement de prendre en compte les caractéristiques et conditions particulières des femmes et des hommes en vue de prévenir les situations d'injustice en termes d'égalité de genre.

Comme déjà mentionné, la pauvreté et son impact sont vécus différemment par les hommes et les femmes. Par exemple, les femmes peuvent être vulnérables et moins s'engager politiquement que les hommes. En s'efforçant de mieux comprendre la dimension sexospécifique de la pauvreté, on peut réorienter efficacement les priorités définies dans un DSRP.

L'objectif est de s'assurer que tous les groupes de la population pauvre retirent des avantages de la stratégie de réduction de la pauvreté. Cependant, on ne tient pas toujours compte des différences entre les besoins des hommes et des femmes lors du processus consultatif et participatif préparatoire à la validation du DSRP. La Banque mondiale a elle-même rappelé l'importance d'une prise en compte des questions d'égalité et d'inégalité de genre dans la production des DSRP.

10. Pourquoi est-t-il important d'associer les femmes au processus DSRP ?

La participation et la représentation des femmes au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs et des instances gouvernementales sont essentielles au développement des analyses et interventions sexospécifiques lors du processus participatif de préparation du DSRP. Leur capacité à s'engager et agir pleinement est autant fonction de leur accès au processus participatif, notamment à la prise de décisions, que de la légitimité de leurs contributions en qualité de travailleuses et de membres de la société. La consultation démocratique des femmes renforcera l'efficacité du DSRP pour tous.

11. Comment diagnostiquer la pauvreté liée au sexe ?

Comme souligné déjà, la pauvreté est un phénomène multidimensionnel et il ne faut pas se contenter de mesurer les niveaux de revenu. La préparation du DSRP nécessite de s'intéresser également à des facteurs extérieurs au revenu, et notamment à l'accès (ou au manque d'accès) aux ressources et à leur distribution, au contrôle (ou à l'absence de contrôle) des ressources et des biens de production, aux degrés de vulnérabilité, et à l'importance de la participation aux instances politiques et économiques. Il peut bien arriver que dans plusieurs de ces domaines, les femmes soient plus désavantagées que les hommes.

La mesure et l'analyse de la pauvreté servent des objectifs cognitifs (connaître la situation), analytiques (comprendre les facteurs causals ou corrélés), politiques (élaboration d'interventions), et des fins d'évaluation et de suivi (évaluer l'efficacité des politiques en vigueur et l'évolution éventuelle de la situation).

L'analyse de la pauvreté en vue d'identifier sa dimension sexospécifique, devrait au minimum répondre aux questions suivantes : existe-t-il une discrimination fondée sur le sexe dans les politiques structurelles macro-économiques ? Quel rôle jouent les inégalités de genre dans l'instauration et la perpétuation de la pauvreté ? Comment la pauvreté affecte-t-elle les femmes et les hommes ? Quels sont les effets des politiques et de l'affectation des ressources sur les femmes et les hommes ?

Les profils de pauvreté sont en général obtenus à partir d'enquêtes menées auprès des ménages et des indicateurs nationaux du développement humain. Par contraste, les *évaluations participatives de la pauvreté* sont l'occasion de saisir directement les points de vue des femmes et des hommes, en explorant par exemple les différences sexospécifiques du temps alloué pour effectuer certaines tâches et activités dans la vie de tous les jours. Dans ce type d'évaluation, il est utile d'identifier les catégories sociales en se fondant sur l'âge, le sexe, l'appartenance ethnique/religieuse, la culture, le lieu d'origine, la situation dans la profession et le type de ménage. Il est également important d'évaluer la dimension de genre des groupes vulnérables et exclus de la société (tels que les peuples indigènes, les réfugiés et les personnes déplacées, les groupes minoritaires, les enfants des rues, les handicapés et les personnes victimes du VIH/SIDA).

12. Comment intégrer les questions de genre dans le processus du dialogue social et le processus DSRP ?

La préparation du DSRP offre une occasion unique aux membres des organisations engagées dans le dialogue social, tous sexes confondus, de soulever les préoccupations liées au genre.

Il est utile que les partenaires sociaux analysent sérieusement la façon dont la pauvreté est associée aux inégalités fondées sur le sexe. Lorsqu'ils comprennent la dimension sexospécifique de la pauvreté, les participants sont incités à rechercher les causes sous-jacentes, de sorte que des mesures correctrices puissent être incluses dans la stratégie de réduction de la pauvreté adoptée.

13. Quelle est la contribution de l'OIT au processus des DSRP ?

Au milieu de l'an 2000, l'OIT s'est associée à la Banque mondiale et au Fonds monétaire international en vue d'intégrer l'agenda pour le travail décent dans les stratégies de réduction de la pauvreté³ et de démontrer l'intérêt de la consultation entre gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs dans le but de garantir la maîtrise du processus par chaque pays disposant d'un DSRP.

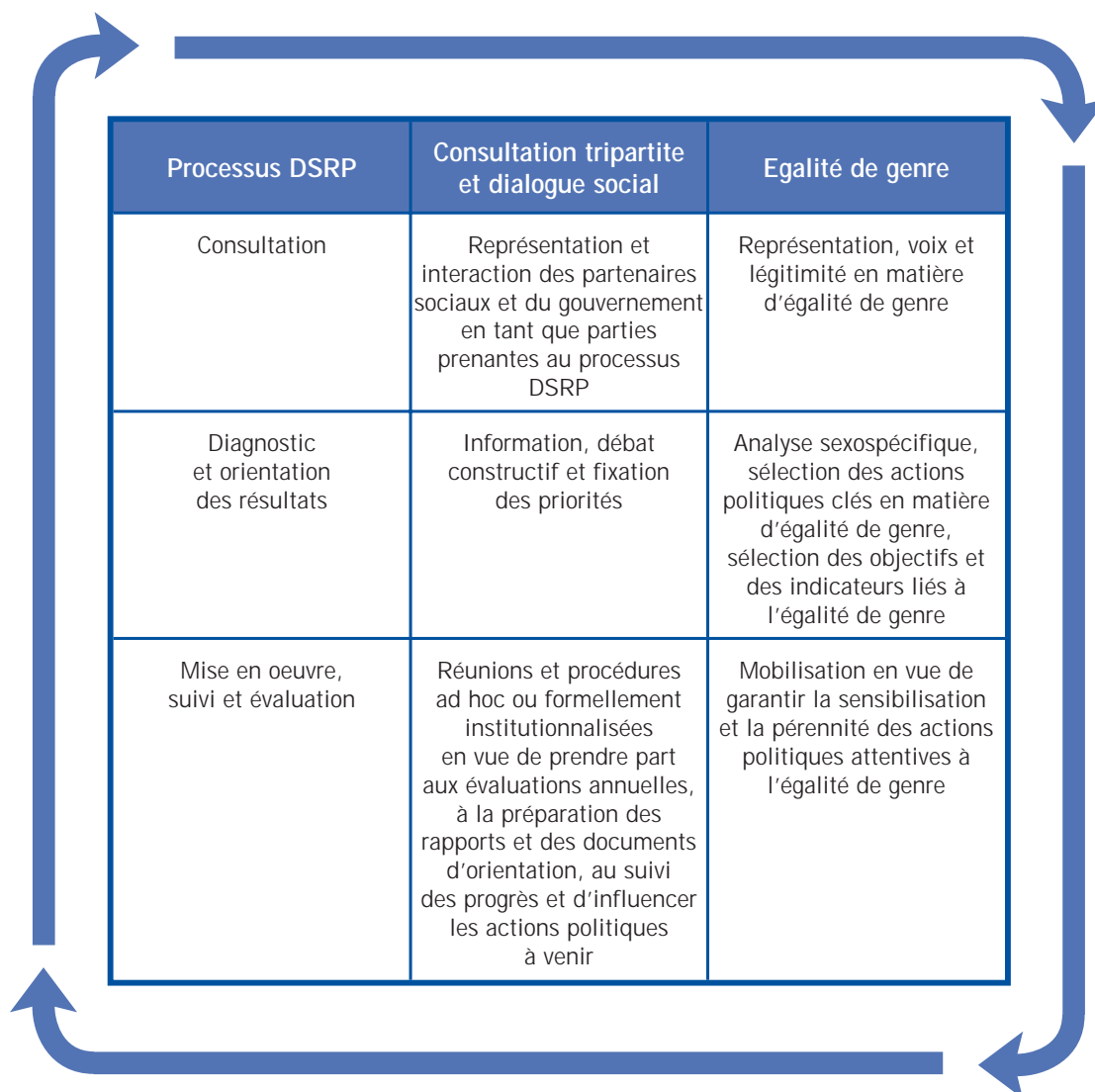
Depuis lors, l'OIT a œuvré dans différents pays⁴ à la création d'opportunités pour les organisations d'employeurs et de travailleurs de participer au processus DSRP et de renforcer le rôle des ministères du Travail dans les différents domaines de leur compétence. Le processus consultatif a révélé certains des échecs dans la recherche d'un consensus tripartite sur le développement des DSRP.

Pour l'OIT, la pertinence des DSRP peut, notamment se mesurer par la détermination des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs à développer et à accorder la priorité à certains secteurs de l'agenda pour le travail décent en vue de sortir de la pauvreté.

³ Rapport du Directeur général à la 89^{ème} session de la Conférence internationale du Travail (2001). *Réduire le déficit de travail décent : un défi mondial.*

⁴ Bangladesh, Cambodge, Ethiopie, Ghana, Honduras, Indonésie, Kazakhstan, Mali, Maroc, Népal, Panama, Philippines, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie et Viet Nam. L'OIT a également mené des analyses des politiques économiques et sociales à Bahraïn et au Danemark sous l'angle du travail décent.

Relations entre le processus DSRP, la consultation tripartite, le dialogue social et de genre



Liste de contrôle n° 1 :

Quelle est la situation en matière de participation, dialogue social et égalité de genre dans le pays ?

Consultation publique et DSRP	Oui	Non	Ne se prononce pas
1. Etes-vous, ou votre organisation, au courant du processus DSRP et de son rôle dans la réduction de la pauvreté ?			
2. Connaissez-vous la nature et les objectifs du processus participatif et savez-vous qui sont les acteurs associés à la participation ?			
3. Connaissez-vous des groupes ou des structures que l'on a omis de contacter ?			
4. La structure tripartite de votre pays (gouvernement, organisations d'employeurs et de travailleurs) traite-t-elle des problèmes de réduction de la pauvreté et du processus DSRP ?			
5. Les partenaires sociaux et le gouvernement ont-ils été informés du rôle que les institutions peuvent jouer pour promouvoir l'égalité de genre dans le cadre du DSRP ?			
6. Avez-vous, ou votre organisation, joué un rôle actif dans le processus de consultation (soumission de documents d'orientation, évaluations annuelles, coordination, etc.) ?			
7. A-t-on consulté des groupes de femmes lors du développement des stratégies de réduction de la pauvreté et du DSRP ?			
8. Ces groupes ont-ils accès à la prise de décisions, avec d'autres parties prenantes éventuellement ?			
9. Existe-t-il des mécanismes gouvernementaux permettant d'élargir la consultation sur un plan vertical et horizontal ? (comités PRSP, comités interministériels, unités de coordination du DSRP, etc.) ?			
10. A-t-on vérifié la proportion de femmes membres de ces mécanismes ?			
11. Des femmes de la société civile sont-elles représentées dans le processus consultatif ou participatif du DSRP ?			

Consultation publique et DSRP	Oui	Non	Ne se prononce pas
12. Existe-t-il un document d'orientation émanant de groupes de la société civile et/ou du mouvement féminin traitant des problèmes liés d'égalité de genre dans le DSRP ?			
13. A-t-on affecté les ressources budgétaires nécessaires à la participation effective et efficace des femmes au processus DSRP ?			

Environnement politique en matière d'égalité de genre	Oui	Non	Ne se prononce pas
1. Les organisations de travailleurs disposent-elles de points focaux sur les questions d'égalité de genre ?			
2. Les organisations d'employeurs disposent-elles de points focaux sur les questions d'égalité de genre ?			
3. Les ministères disposent-ils de points focaux sur les questions d'égalité de genre ?			
4. Les membres du secrétariat du DSRP sont-ils sensibilisés aux questions d'égalité de genre ?			
5. Les responsables de l'organisation et de la coordination du processus de consultation ont-ils bénéficié d'une formation en matière de genre ?			
6. Le pays dispose-t-il d'une politique nationale récente sur les femmes ?			
7. Si oui, les femmes ont-elles participé à sa formulation et son élaboration ?			
8. Cette politique a-t-elle donné lieu à discussion durant le processus de consultation ?			
9. A-t-on affecté des ressources budgétaires dans le cadre du DSRP à la mise en oeuvre d'activités liées à l'égalité de genre dans le monde du travail ?			
10. Le pays a-t-il ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) ⁵ ?			

⁵ Le traité pour les droits des femmes a été adopté en 1979 et a pris le nom de Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Les pays qui ratifient cette convention s'engagent à lever les obstacles favorisant la discrimination envers les femmes dans les secteurs des droits légaux, de l'éducation, de l'emploi, des soins médicaux, de la politique et des finances.

Environnement politique en matière d'égalité de genre	Oui	Non	Ne se prononce pas
11. Les partenaires sociaux contribuent-ils au rapport de suivi sur la CEDAW ?			
12. Le pays a-t-il ratifié les conventions de l'OIT sur la protection spécifique des femmes en vue de garantir l'égalité des droits des travailleuses (ainsi la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000) ?			
13. Le pays a-t-il ratifié les conventions fondamentales de l'OIT (Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981) ?			
14. Existe-t-il des politiques nationales ou sous-régionales sur l'égalité de genre ?			

Environnement politique en matière de dialogue social	Oui	Non	Ne se prononce pas
1. Existe-t-il une structure tripartite dans votre pays ?			
2. Existe-t-il des mécanismes de consultation et de communication entre les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs) et le gouvernement ?			
3. Les partenaires sociaux coordonnent-ils les activités avec les groupes de la société civile, les organisations de base ou communautaires ?			
4. Ces mécanismes garantissent-ils une représentation équilibrée des femmes et des hommes ?			
5. Les membres des institutions du dialogue social sont-ils informés d'un déficit en matière d'égalité de genre au sein de leur propre structure ?			
6. Les institutions ou les mécanismes chargés de la promotion de relations de travail harmonieuses dans le pays ont-ils participé au processus DSRP ?			
7. Ces groupes ont-ils mené des consultations sur la pauvreté et l'égalité de genre ?			

Environnement politique en matière de dialogue social	Oui	Non	Ne se prononce pas
8. Des branches organisées de femmes issues des syndicats, organisations de travailleurs et d'employeurs, associations de base, etc. sont-elles actuellement engagées dans le dialogue social ?			
9. Le pays a-t-il ratifié la Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 ?			
10. Existe-t-il une politique active en vue d'examiner toute autre forme de discrimination (fondée sur l'ethnicité, l'âge, l'origine géographique, l'orientation sexuelle, la religion) dans le monde du travail ?			
11. Les partenaires sociaux ont-ils accordé la priorité ou mené des négociations sur les questions liées à l'égalité de genre ?			
12. Existe-t-il une restriction fondée sur le sexe du droit des travailleurs à s'organiser librement en fondant ou en adhérant à des organisations de leur choix ?			
13. A-t-on mené une recherche ou établi des rapports sur les facteurs favorables à la participation effective des femmes et des hommes au dialogue social ?			



Module II

Mobilisation en faveur de
l'égalité de genre

Module II: Mobilisation en faveur de l'égalité de genre

Objectif :

S'assurer de la détermination des fonctionnaires gouvernementaux et des organisations d'employeurs et de travailleurs à s'engager dans un processus d'identification des déficits en matière d'égalité de genre et à garantir un équilibre entre les sexes pour ce qui concerne la participation et la représentation dans le cadre du développement des stratégies de réduction de la pauvreté.

1. Que recouvre la notion de « genre » ?

Le genre est un concept faisant référence à la construction sociale des différences et des similitudes, des égalités et inégalités, et des relations de pouvoir entre hommes et femmes.

Le genre concerne également les facteurs encourageant les femmes et les hommes à se développer en se conformant aux attentes liées à leurs rôles et responsabilités.

Dans le monde du travail, le genre a été un concept influent pour comprendre le rôle joué par la société dans la division du travail entre hommes et femmes et dans la réglementation, la valorisation et l'affectation sexospécifique des activités. L'analyse menée dans le temps et à travers les sociétés et les cultures a tendance à montrer que les femmes sont plus souvent que les hommes affectées négativement par cette division fondée sur le genre.

L'inégalité fondée sur le genre est souvent liée à d'autres formes d'inégalités, à la fois entre différents groupes d'une société (notamment celles fondées sur la race, la classe et l'ethnicité) et au sein des ménages (âge, situation de famille, orientation sexuelle, aptitude physique, etc.).

2. Pourquoi l'égalité de genre est-elle essentielle à la réduction de la pauvreté ?

Au cours des dernières années, les femmes ont massivement investi le marché du travail et elles représentent actuellement 41 pour cent de la main-d'oeuvre rémunérée à travers le monde⁶. Leur contribution (basée sur les données de la tranche d'âge 20-54 ans) est également importante au plan régional : 58 pour cent en Afrique, 64 pour cent en Asie, 46 pour cent en Amérique latine et aux Caraïbes, 69 pour cent en Europe et 73 pour cent en Amérique du Nord⁷. Cependant, cette progression ne s'est pas accompagnée d'améliorations de leur situation professionnelle ni de leurs conditions de travail.

Selon un récent rapport de l'OIT⁸, la proportion de femmes qui occupent des emplois faiblement rémunérés et précaires est supérieure à celle des hommes. Leur accès et leur contrôle des ressources de production sont plus restreints et leurs chances sont plus faibles de bénéficier d'une formation, d'un avancement professionnel ou d'une promotion. Le chômage frappe généralement davantage les femmes que les hommes.

Bien souvent, les femmes n'occupent pas les emplois rémunérés réguliers et à temps complet, mais elles alimentent surtout la main-d'oeuvre sous contrat, travaillant à domicile, à temps partiel ou sont travailleuses indépendantes, autant de types d'activités en progression dans l'économie informelle. La proportion des femmes qui travaillent dans l'économie informelle est supérieure à celle des hommes et la prévalence du lien entre l'économie informelle et la pauvreté est plus marquée pour les femmes. Elles se concentrent également davantage dans les emplois les plus faiblement rémunérés de l'économie informelle, à savoir dans des activités de survie, comme travailleuses occasionnelles ou à domicile.

Dans la majorité des régions, les femmes éprouvent plus de difficultés à décrocher un emploi. Elles sont extrêmement peu représentées aux postes décisionnels et occupent 1 à 3 pour cent des postes de cadres supérieurs dans le secteur privé et les syndicats. Elles rencontrent davantage de difficultés que les hommes pour accéder à l'indépendance et diriger leur propre entreprise.

A l'échelon de la famille et de la communauté, les femmes doivent assumer les tâches domestiques et la garde des enfants. Les travaux agricoles et les tâches ménagères non rémunérés effectués par les femmes, qui représentent un tiers de la production économique mondiale, continuent à être dénigrés, sous-payés et mal protégés.

La discrimination fondée sur le sexe est une pratique courante loin d'être encore éradiquée. Si les femmes, qui composent la moitié de la population mondiale, souffrent

⁶ Nations Unies. *The Worlds' Women 2000. Trends and statistics*. New York : United Nations, 2000.

⁷ Organisation internationale du Travail. *Travail décent et économie informelle : Documents d'information pour la Conférence internationale du Travail, 90^{ème} session, juin 2002* (Genève 2002).

⁸ Organisation internationale du Travail. *Travail décent et économie informelle*, ibid.

de discrimination et vivent dans le dénuement, c'est un pourcentage élevé de la main-d'œuvre qui ne contribue pas pleinement au développement national. L'élimination de la discrimination fondée sur le sexe, indépendamment du lieu de travail, est le garant de la viabilité de toute stratégie de réduction de la pauvreté et de la durabilité du développement économique.

3. Pourquoi l'égalité de genre est-elle essentielle au dialogue social ?

L'implication des femmes dans les processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques et programmes de développement comporte un risque discriminatoire, dont le processus DSRP doit tenir compte.

Le risque d'un renforcement des inégalités du fait du DSRP doit être pris en compte dans le processus participatif dès le départ, en gardant à l'esprit que les groupes consultés reflètent forcément les inégalités de genre. Les partenaires sociaux et les gouvernements ont un rôle essentiel à jouer pour lutter contre ce problème. Dans ce processus, les partenaires sociaux commencent par prendre un engagement opérationnel éthique de reconnaître les inégalités de genre, puis mènent une recherche sur leurs causes et les facteurs contributifs avant de s'engager à combattre de façon proactive les pratiques, normes et symboles susceptibles de renforcer les inégalités.

L'intégration de l'égalité de genre dans le dialogue social comporte différents aspects :

- analyse de la structure des organisations de partenaires sociaux, des rôles et responsabilités dévolus aux femmes et aux hommes au sein de ces organisations et de l'intérêt accordé aux contributions individuelles ;
- analyse comparative de la situation des femmes et des hommes dans le monde du travail et sur le marché de l'emploi, incluant une analyse de la structure et des mécanismes de participation et de représentation des institutions du travail (le module III aborde cette question plus en détail) ;
- sélection des actions prioritaires, des indicateurs attentifs aux disparités de genre et des procédures de suivi et d'évaluation des quatre objectifs stratégiques lié au travail décent susceptibles de contribuer à renforcer l'égalité de genre dans le monde du travail (les modules suivants abordent cette question plus en détail) ;
- renforcement du dialogue social en vue de pérenniser une participation importante et équitable lors de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation du DSRP ;
- affectation des ressources budgétaires en vue de favoriser la participation des femmes en tant que dirigeantes, expertes et défenseurs de l'égalité de genre dans le monde du travail.

Liste de contrôle n° 2 :
Quelles sont les compétences en matière de sensibilisation et les capacités que doivent posséder les partenaires sociaux et les fonctionnaires gouvernementaux en vue de faire avancer la cause de l'égalité de genre ?

Capacité et expertise	Oui	Non	Ne se prononce pas
1. Existe-t-il des structures au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs oeuvrant à la promotion des femmes ?			
2. Ces organisations disposent-elles de ressources humaines et financières spécifiquement affectées aux questions touchant à l'égalité de genre ?			
3. Existe-t-il une stratégie ou un programme axé(e) sur le renforcement de la capacité des partenaires sociaux à agir sur les questions d'égalité de genre ?			
4. Les partenaires sociaux et le ministère du Travail ont-ils identifié les besoins de renforcement en matière de capacité ?			
5. Les données sexospécifiques fournies par les statistiques nationales sont-elles analysées par les ministères, les organisations d'employeurs et de travailleurs, des ONG, des groupes de femmes ou autres durant le processus de DSRP ?			
6. Les partenaires sociaux ou le ministère du Travail sont-ils sensibilisés aux inégalités de genre au sein de leur propre structure ?			

Mobilisation en faveur de l'égalité de genre dans les institutions du dialogue social	Oui	Non	Ne se prononce pas
1. A-t-on contacté des experts/groupes de spécialistes sur les questions de genre en vue d'appuyer le processus DSRP ?			
2. Existe-t-il une politique d'action positive ou d'égalité de chances au sein des institutions du dialogue social ?			
3. Les femmes sont-elles réellement intégrées aux organisations d'employeurs et de travailleurs à tous les niveaux ?			

Tâches et activités de suivi

Sélectionnez sur la liste ci-dessous les tâches ou activités susceptibles de renforcer la capacité en matière d'égalité de genre, en encourageant l'équilibre entre hommes et femmes au stade de la participation, et/ou la représentation proportionnelle lors de la promotion de l'égalité de genre par les parties prenantes.

Capacité et expertise

- identifier les défenseurs des droits des travailleuses et de l'égalité de genre dans le pays ;
- créer un groupe de travail en vue de soulever le problème de l'égalité de genre dans le processus DSRP ;
- s'assurer que le comité directeur du DSRP a accès aux points de vue d'experts sur les questions d'égalité de genre ;
- débattre de la façon dont vous pourriez faire profiter le processus DSRP de vos connaissances et capacités d'analyse ;
- identifier la recherche disponible sur les préoccupations, contraintes et aspirations des femmes ;
- évaluer la disponibilité et la qualité des données ventilées par sexe ;
- dresser la liste des politiques, plans ou objectifs spécifiques visant à améliorer la situation des femmes au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs ;
- organiser des rencontres en vue d'évaluer les besoins des partenaires sociaux en matière de formation, sensibilisation, financement et organisation afin d'améliorer leur rôle dans la prise en compte des problèmes liés à l'égalité de genre ;
- sélectionner des analyses pertinentes tirées de documents d'information, de notes d'orientation, de bulletins d'information, etc. et les faire partager lors de réunions et consultations axées sur le dialogue social.

Sensibilisation à l'égalité de genre

- développer des plans de travail en collaboration avec d'autres organisations et groupes oeuvrant à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes ;
- organiser des rencontres pour débattre des actions que peuvent engager les organisations d'employeurs et de travailleurs pour entrer en contact avec les travailleurs non organisés et les petits producteurs ;
- encourager les participants à mettre sur pied des actions visant à promouvoir l'égalité des femmes (notamment des mesures en vue de protéger les femmes contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, des ateliers en vue de débattre des engagements de la plate-forme nationale d'action de Beijing – voir ci-après) ;

- imaginer des moyens novateurs et non traditionnels de solliciter la participation des membres de la communauté, notamment les femmes et les fillettes ; (par exemple, en tenant réunion dans les lieux traditionnels de rassemblement des femmes, ou en offrant des services aux femmes afin de leur permettre de délaissé pour un temps leurs occupations quotidiennes) ;
- organiser des événements (en sollicitant les médias locaux ou dans le cadre de fêtes communautaires) en vue de renforcer la sensibilisation à la présence et la contribution des femmes en tant que groupe organisé susceptible d'œuvrer à l'égalité de genre ;
- organiser des événements permettant aux femmes de tenir des rôles et positions de leadership à tous les niveaux (par exemple, membres de groupes de discussion, facilitatrices ou conférencières) ;
- rendre régulièrement public les chiffres de participation par genre dans le cadre d'événements participatifs liés au DSRP ;
- nouer des relations de travail avec les bureaux ou les unités du BIT, les organismes nationaux et les organes des Nations Unies oeuvrant à l'avancement des femmes ;
- soulever le problème de l'égalité de genre lors des réunions consultatives, des examens annuels et autres occasions de manière à influencer le contenu du DSRP et les décisions du secrétariat du DSRP ;
- examiner les directives, brochures et autre matériel promotionnel à la recherche d'images montrant des stéréotypes de femmes et d'hommes ; vérifier l'utilisation de stéréotypes par inadvertance dans le langage.

Suivi des progrès – Indicateurs de l'égalité de genre en matière de participation

Contrôlez à la fois le processus participatif du DSRP et l'analyse utilisée dans le DSRP en termes de travail et d'emploi afin d'évaluer la mesure de la prise en compte des questions d'égalité de genre.

Le suivi peut s'appuyer sur les indicateurs ci-après, en se basant le cas échéant sur des preuves tirées de données formelles et de données d'observation :

- pourcentage de femmes et d'hommes participant aux événements organisés sur le DSRP ;
- pourcentage de femmes et d'hommes occupant des postes de direction au sein des organisations de partenaires sociaux et autres organisations engagées dans le processus participatif du DSRP ;
- pourcentage des ressources humaines et financières affectées à l'analyse des déficits en matière d'égalité de genre ;
- calendrier nécessaire à la réalisation des objectifs ;
- politiques, résolutions ou plans d'action relatifs aux droits et intérêts des femmes pauvres ;
- unités spécialisées dans les questions de genre au sein des ministères ;
- objectifs de renforcement de la représentation et de la voix des femmes à différents niveaux au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs, et des instances gouvernementales ;
- recherche ou analyse menée sur les domaines prioritaires ;
- utilisation des ressources budgétaires en vue d'établir et de gérer une unité sur les questions de genre ou les questions spécifiques aux femmes au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Matériel de référence

Plate-forme d'action de Beijing

En 1995, une conférence mondiale s'est tenue à Beijing, qui a réuni des femmes et des hommes du monde entier, avec pour objectif de s'attaquer aux inégalités liées à l'accès des femmes aux ressources économiques (terre et ressources naturelles, crédit, technologie et formation notamment) et d'adopter des mesures pour mettre un terme à la discrimination exercée à l'encontre des femmes sur le marché du travail.

La plate-forme d'action de Beijing a soulevé trois problèmes importants sur lesquelles les gouvernements se sont engagés à agir, à savoir l'égalité d'accès à la terre et à la propriété, les droits à l'emploi et la reconnaissance de l'importance du travail non rémunéré des femmes.

Engagements relatifs à l'égalité d'accès des femmes à la terre et à la propriété

- Entreprendre des réformes législatives et administratives en vue d'assurer pleinement l'égalité d'accès des femmes aux ressources économiques, notamment en ce qui concerne le droit à la propriété et au contrôle de la terre et autres formes de propriété ;
- S'efforcer d'éliminer « tous les obstacles qui les empêchent... d'acquérir, de posséder et de vendre des biens fonciers et autres au même titre que les hommes ».

Engagements relatifs aux droits des femmes à l'emploi

- Adopter et appliquer des lois et des mesures en vue de mettre fin à la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'état civil et la situation de famille, dont sont victimes les travailleuses en matière d'embauche et de conditions de travail, de formation, de promotion, de congés maternité et de sécurité sociale, et de protection juridique contre les pratiques discriminatoires des employeurs qui demandent aux femmes de prouver qu'elles utilisent des moyens de contraception ; de harcèlement sexuel et racial ; ou de licenciement pour cause grossesse ;
- Etendre les normes du travail et la protection sociale et créer des systèmes de sécurité sociale à l'intention des travailleuses à temps partiel, temporaires, saisonnières et à domicile, sans détruire la capacité de l'économie informelle à générer des emplois ;
- Modifier les politiques de l'emploi renforçant la ségrégation professionnelle selon le sexe en vue de promouvoir un partage des responsabilités familiales dans le cadre du travail domestique non rémunéré.

Plate-forme d'action de Beijing

Engagements relatifs à la mesure et la valorisation du travail non rémunéré

- Concevoir des outils statistiques permettant « d'évaluer et de faire ressortir » toute l'ampleur du travail non rémunéré des femmes ;
- Elaborer des méthodes d'évaluation quantitative du travail non rémunéré pour qu'il soit « pris en compte » dans la comptabilité nationale ;
- Examiner la « corrélation entre le travail non rémunéré des femmes et l'incidence de la pauvreté et le risque de pauvreté parmi les femmes ».



Module III

L'analyse sexospécifique
dans le processus DSRP

Module III: L'analyse sexospécifique dans le processus DSRP

Objectif :

Renforcer la capacité des partenaires sociaux et des fonctionnaires gouvernementaux à analyser les inégalités de genre dans les domaines du travail décent et sa relation avec la pauvreté.

1. Quelle est la contribution de l'analyse sexospécifique au DSRP ?

Les caractéristiques et les déterminants fondamentaux de la pauvreté ont été analysés en détail dans de nombreuses études. En revanche, on s'est beaucoup moins intéressé à l'influence de la discrimination fondée sur le genre et des inégalités de genre sur l'instauration et la perpétuation de la pauvreté.

Le processus DSRP offre l'opportunité de réparer la situation, en menant une *analyse sexospécifique*. Cette méthode permet aux partenaires sociaux de clarifier les sources d'inégalités et de discrimination portant préjudice aux femmes et aux hommes (et également d'identifier les possibilités de coopération et d'échange entre les deux sexes).

2. Quelles sont les étapes de l'analyse sexospécifique ?

L'analyse sexospécifique a été développée en vue d'examiner les facteurs quantitatifs et qualitatifs responsables du déséquilibre entre les sexes et d'analyser le rôle des institutions économiques et sociales susceptibles de remédier à cette situation.

Les étapes de l'analyse sexospécifique de la pauvreté, et plus largement de l'accès au travail décent, sont les suivantes :

Première étape : phase préparatoire

- solliciter les partenaires sociaux et le ministère du Travail afin qu'ils organisent une série de réunions en vue d'initier le dialogue social (tripartite ou autre) ;
- coordonner et relier ces réunions aux principales réunions clés axées sur le DSRP ;
- garantir une participation équilibrée des femmes et des hommes dans chaque groupe ;
- préparer et organiser les statistiques pertinentes ventilées par sexe et collectées auprès des bureaux nationaux de statistique, les informations qualitatives et tout autre travail de recherche approprié ;
- collecter des données par le biais d'activités participatives (groupes de discussion, entretiens avec les parties prenantes, participation des groupes marginalisés aux évaluations, observations, etc.).

Deuxième étape : Diagnostic participatif

- mener une évaluation participative incluant la présentation de données statistiques qualitatives, et encourager les participants à établir des comparaisons entre les indicateurs économiques et sociaux, et entre les perceptions et points de vue des femmes et des hommes, sur des sujets spécifiques ;
- demander aux participants d'identifier les rôles, tâches et responsabilités incombant aux femmes et aux hommes, et décrire la division du travail dans un secteur spécifique (organisation, durée et valeur du travail) ;
- analyser les différences et les similarités ;
- obtenir un consensus sur les conclusions de l'analyse quant à l'égalité de genre ;
- identifier et parvenir à une entente sur les objectifs stratégiques pratiques en matière de genre à la fois pour les femmes et les hommes dans les domaines choisis du travail décent.

Troisième étape : Analyse des différences sexospécifiques

- encourager les participants à examiner les facteurs susceptibles d'être responsables des disparités sexospécifiques observés dans les indicateurs sociaux et économiques (données quantitatives) liés à l'emploi ;
- débattre de l'égalité ou non en matière d'accès aux droits, ressources et opportunités en ce qui concerne les quatre objectifs liés au travail décent (emploi, protection sociale, dialogue social et principes et droits au travail) ;
- discuter de l'impact éventuel des politiques et affectations budgétaires sur les femmes et les hommes ;
- présenter des informations actualisées fournies par la recherche ou des experts sur les questions de genre en vue d'aider les groupes à définir les priorités et objectifs du changement.

Quatrième étape : Sélection des priorités

- encourager les discussions sur les relations entre femmes et hommes au sein des institutions où est perçue une discrimination fondée sur le sexe ;
- recueillir les avis et points de vue sur les résultats des actions menées antérieurement en vue de lutter contre les inégalités fondées sur le sexe ;
- parvenir à un consensus sur les réformes prioritaires requises et identifier les responsables chargés de les mener à bien.

Cinquième étape : Parvenir à un accord

- parvenir à un accord tripartite dans des domaines donnés pour faire progresser l'égalité de genre ;
- anticiper les obstacles et les contraintes, et préparer les activités en conséquence ;
- aider à définir les actions de suivi à des fins d'analyse, incluant un plan et un calendrier en vue de pérenniser le dialogue social.

3. Quel est l'intérêt des ateliers consacrés à l'analyse sexospécifique ?

Des ateliers sur l'analyse sexospécifique peuvent être organisés en vue d'analyser la structure de l'économie et du marché du travail. Ainsi, lorsque l'économie d'un pays repose majoritairement sur l'agriculture, on pourrait organiser un atelier spécifique (ou une série d'ateliers) pour ce secteur. Le dialogue social aura plus de visibilité et de légitimité si on invite à participer les différents membres de la société civile. Une expertise sur les questions de genre doit être requise.

Liste de contrôle n° 3 : Analyse sexospécifique

Analyse sexospécifique du travail décent dans le cadre du dialogue social	Oui	Non	Ne se prononce pas
1. Les documents d'orientation et les rapports des manifestations axées sur le dialogue social analysent-ils les statistiques sur la main-d'œuvre pour différents secteurs économiques en les ventilant par sexe ?			
2. Le DSRP rappelle-t-il les résultats des discussions sur l'analyse comparative de la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail ?			
3. A-t-on organisé des débats sur l'analyse des petites entreprises dirigées par des femmes et des hommes durant les consultations ?			
4. A-t-on analysé les niveaux de salaires des femmes et des hommes affectés aux mêmes tâches durant les consultations sur le dialogue social ?			
5. Le DSRP contient-il des informations sur les niveaux de salaire des femmes et des hommes dans différents secteurs économiques ?			
6. Le DSRP fournit-il des informations sur les problèmes liés aux conditions de travail des femmes et des hommes dans différents secteurs économiques ?			
7. Les consultations sur le dialogue social ont-elles bénéficié de données ou d'informations qualitatives sur l'accès aux avantages sociaux ou à la protection sociale des femmes et des hommes en situation précaire ?			
8. Le DSRP a-t-il pris en compte et analysé les facteurs expliquant les différences d'accès aux ressources économiques des hommes et des femmes ?			
9. Les partenaires sociaux ont-ils fait part de restrictions imposées aux femmes et aux hommes en ce qui concerne le droit de s'organiser librement en fondant ou en adhérant à des organisations de leur choix ?			
10. Les partenaires sociaux ont-ils mené une évaluation sexospécifique de la perception qu'ont les femmes et les hommes de l'efficacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à défendre leurs intérêts ?			
11. Des efforts ont-ils été faits en vue d'entrer en contact avec les travailleurs non organisés ou non protégés afin de faire avancer la cause de l'égalité de genre ?			

Suivi des progrès – Indicateurs de l'analyse sexospécifique

La mesure des progrès réalisés en matière d'intégration de l'analyse sexospécifique aux composantes du DSRP liées au travail et à l'emploi peut s'appuyer sur différentes sources d'information.

- Statistiques nationales et du travail ventilées par sexe, incluant toute analyse menée par les partenaires sociaux.
- Nombre d'ateliers de formation mis sur pied sur une base annuelle par les partenaires sociaux en vue de renforcer la capacité en matière d'égalité de genre en pourcentage du nombre total d'ateliers de formation organisés par an.
- Montant des ressources financières consacrées par le gouvernement et les partenaires sociaux à l'identification et au débat sur les problèmes liés à l'égalité de genre.
- Documents d'orientation, analyses ou bulletins d'information consacrés aux résultats du dialogue social.
- Politiques ou résolutions liées à la collecte de données attentives aux disparités de genre.
- Procédures et directives en vue de rendre compte de l'analyse sexospécifique des questions liées à l'emploi et au travail.
- Unités spécialisées sur les questions de genre au sein des ministères du Travail, des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- Stratégies et campagnes de communication sur les problèmes de genre.
- Nombre d'événements organisés autour du dialogue social avec la participation des réseaux de femmes en vue d'analyser les questions de genre liées à des secteurs particuliers du travail décent.
- Utilisation d'un langage ne véhiculant pas de stéréotypes de genre.

Matériel de référence

Changement de comportements

L'analyse des inégalités de genre exige également de revenir sur les comportements et les préjugés sociaux et culturels. Les partis pris et a priori bien établis sur les rôles et relations qu'entretiennent les hommes et les femmes pourraient entraîner une incapacité des partenaires sociaux et des gouvernements à réaliser les objectifs liés à l'égalité de genre et une accentuation des inégalités existantes. Les facilitateurs, parties prenantes et participants sont encouragés à débattre des attitudes et comportements, et à sensibiliser ou offrir une formation spécifique sur les priorités identifiées. La discussion portera sur les thèmes suivants :

- notions de genre et influence de la culture et de la tradition (droit coutumier) sur l'attribution des droits et responsabilités, l'accès aux ressources et leur contrôle, et l'autorité ;
- réformes des politiques économiques et sociales afin de reconfigurer les rôles économiques et sociaux, et les droits des femmes et des hommes ;
- règles, symboles et valeurs institutionnels responsables de l'instauration, de la distribution, de la reproduction ou du maintien des relations inégalitaires entre hommes et femmes ;
- effets du processus de démocratisation sur la gouvernance, et voix et représentation des femmes et des hommes dans les affaires publiques ;
- signification du mot « travail » et de l'expression « économie solidaire », qui influencent fortement la pauvreté et l'égalité de genre, et façon dont elle est affectée par le manque de protection sociale et de services sociaux, et l'incidence de l'épidémie de VIH/SIDA ;
- conséquences de niveaux élevés de VIH/SIDA sur l'emploi, la pauvreté et l'égalité de genre, et importance du problème dans le cadre des DSRP pour le travail des syndicats, du patronat et des gouvernements en vue de garantir la protection sociale, l'accès au capital et à l'emploi rémunéré ;
- l'impact sur les hommes et les femmes de l'évolution démographique, des conflits et des guerres, des catastrophes naturelles, de la migration ou des politiques sociales et économiques influençant l'accès des hommes et femmes défavorisés à l'emploi rémunéré, la protection sociale, la participation au dialogue social et l'exercice des droits sur le lieu de travail.

Statistiques ouvertes sur le genre

En 1985, la troisième Conférence mondiale sur les femmes de Nairobi demandait que soit reconnue et mesurée la contribution économique non rémunérée des femmes dans les comptes nationaux, les statistiques économiques et le produit national brut.

L'engagement à tenir compte des disparités de genre en matière de partage du pouvoir économique au sein des familles et la nécessité d'élaborer des politiques permettant aux femmes et aux hommes de concilier le travail avec les responsabilités familiales, exigent des efforts nationaux en vue de valoriser et de mesurer le travail non rémunéré, majoritairement exécuté par des femmes. De nombreuses enquêtes nationales permettent de collecter les statistiques suivantes :

- emploi rémunéré ;
- données sur l'activité économique dans l'économie informelle ;
- travail non rémunéré dans les entreprises familiales ;
- activités ménagères non rémunérées ;
- données sur l'activité économique dans l'économie formelle ;
- données sur les contributions globales des hommes et des femmes aux économies nationale et régionale ;
- temps alloué à l'exécution des activités quotidiennes incluant les travaux ménagers non rémunérés.



Module IV

Réponses politiques au travail décent

Module IV: Réponses politiques au travail décent

Objectif :

Renforcer la capacité des partenaires sociaux et des fonctionnaires gouvernementaux d'élaborer et de mettre en oeuvre des politiques et des actions tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes en vue de faire avancer la cause de l'égalité de genre dans le contexte du travail décent.

1. Qu'est-ce qu'une politique attentive à l'égalité de genre dans le contexte du travail décent ?

Comme mentionné dans le module I, l'initiative de l'OIT lié au travail décent regroupe quatre objectifs stratégiques :

- nouvelles possibilités d'emploi et de revenu pour les femmes et les hommes ;
- protection et extension des systèmes de protection sociale ;
- réalisation des principes et droits fondamentaux au travail ;
- promotion du dialogue social.

Toute politique attentive aux disparités entre hommes et femmes cherche, dans le contexte du travail décent, à réparer les inégalités fondées sur le sexe dans ces quatre domaines stratégiques. En d'autres mots, elle nécessite de prendre des engagements opérationnels à défendre l'égalité de chances et de traitement, à œuvrer au renforcement de la protection sociale pour les femmes, à garantir la protection et la promotion des droits des femmes sur le lieu de travail, et à travailler à l'égalité en matière de représentation et de participation au dialogue social.

Les préjugés et a priori bien établis sur les rôles et relations qu'entretiennent les hommes et les femmes pourraient entraîner une incapacité des partenaires sociaux et des gouvernements à réaliser les objectifs liés à l'égalité de genre et une accentuation des inégalités existantes. Les politiques attentives aux disparités entre hommes et femmes doivent donc prendre en compte les systèmes de valeurs à l'origine de la pauvreté ou la perpétuant. Il faut souvent s'efforcer de percer les points de vue personnels et culturels avant d'engager une analyse sexospécifique, et il faut prévoir d'affecter des ressources à cette tâche.

2. Que peuvent faire les ministères du Travail pour promouvoir l'égalité de genre ?

Le processus DSRP mettant parfois davantage l'accent sur les aspects liés à la planification et au financement, les ministères du Travail peuvent être écartés de l'élaboration des politiques économiques et sociales axées sur la réduction de la pauvreté. Il faut s'attaquer à ce problème.

Un second problème se pose par rapport à l'engagement des gouvernements à défendre les droits des femmes dans le monde du travail. De nombreux fonctionnaires gouvernementaux estiment que les préoccupations des travailleurs non organisés ou des petits employeurs (deux groupes où les femmes sont surreprésentées) n'entrent pas dans le cadre des attributions formelles des institutions décisionnelles. Parfois, les unités impliquées dans la défense des femmes ou autres agences gouvernementales spécialisées dans les questions de genre ignorent les activités menées par l'OIT en vue de réduire la pauvreté ; ces unités elles-même peuvent n'être pertinentes sur les questions d'emploi.

Les ministères du Travail peuvent faire progresser l'égalité de genre en menant les actions suivantes :

- renforcer la capacité sur les questions de genre, et garantir leur prise en compte systématique dans ce processus décisionnel ainsi qu'à toutes les étapes du processus DSRP ;
- intégrer les préoccupations et les demandes d'un grand nombre de travailleuses défavorisées qui restent en marge du marché du travail : travailleuses indépendantes, travailleuses agricoles non rémunérées, travailleuses occasionnelles et celles travaillant dans l'économie informelle, travailleuses dans de petites structures et femmes effectuant des travaux ménagers invisibles ou non rémunérés ;
- renforcer le rôle et les obligations des gouvernements en matière de promotion et de protection des normes fondamentales du travail.

3. Que peuvent faire les syndicats pour promouvoir l'égalité de genre ?

Le processus DSRP offre aux organisations de travailleurs l'occasion de faire progresser l'égalité de genre. Ces organisations sont les représentants légitimes des demandes collectives et individuelles liées aux droits fondamentaux des travailleurs et aux droits humains.

L'égalité étant un droit humain fondamental, les organisations de travailleurs doivent intégrer de façon concrète le principe de l'égalité de genre dans leurs propres politiques et structures. L'égalité de genre peut prendre différentes formes : représentation équilibrée

des hommes et des femmes au sein des organisations et accès des femmes aux postes de direction ; engagement concret à défendre les intérêts des membres des deux sexes ; actions conjointes avec les organisations de la société civile et autres organismes de promotion de l'égalité de genre ; ventilation des données par sexe ; campagnes de recrutement de femmes et renforcement de leur capacité à remplir un rôle de leadership ; négociation de politiques en vue d'éliminer la discrimination fondée sur le genre. Des formes appropriées de négociation bipartites, tripartites et autres peuvent être utilisées pour intégrer la dimension du genre.

Les syndicats peuvent faire progresser l'égalité de genre en menant les actions suivantes :

- valoriser davantage la participation des femmes en tant que partenaires sociaux ;
- améliorer la capacité et la compétence des membres des syndicats en ce qui concerne le rôle des inégalités de genre dans la pauvreté ;
- promouvoir le droit des femmes à s'organiser et à influencer la prise de décisions dans les négociations ;
- créer des structures attentives à l'égalité de genre et des procédures formalisées en vue d'intégrer les objectifs liés à l'égalité de genre dans leurs propres organisations.

4. Que peuvent faire les organisations patronales pour promouvoir l'égalité de genre ?

Dans de nombreux pays à faibles revenus, les organisations patronales sont bien placées pour exercer une forte influence dans le processus DSRP. Elles peuvent donc être des acteurs clés dans la promotion de l'égalité de genre et du travail décent.

Cependant, de nombreux petits producteurs, et notamment les travailleuses pauvres des micro- et petites entreprises, n'adhèrent pas toujours aux organisations patronales. Elles n'ont ni les moyens ni l'expertise pour créer leurs propres associations, faire entendre leur voix ou accéder aux forums consacrés à la prise de décisions. Les associations patronales pourraient les aider en élargissant leur rôle. En les acceptant en leur sein, elles permettraient aux petits producteurs, et notamment aux femmes, de participer au dialogue social, améliorant du même coup l'analyse des changements requis pour améliorer la qualité et la quantité des emplois dans les petites entreprises.

Les organisations d'employeurs, les petits producteurs et les groupes de la société civile engagés dans la promotion de l'esprit d'entreprise peuvent faire progresser l'égalité de genre en menant les actions suivantes :

- augmenter l'effectif et renforcer la participation des femmes chefs de petites entreprises et productrices au sein des associations représentatives des employeurs ;
- intégrer ces groupes dans les procédures formalisées de dialogue social ;

- créer les conditions pour le développement des petites et moyennes entreprises dirigées par des femmes dans les secteurs des services et des industries de transformation ;
- améliorer la capacité et l'expertise en ce qui concerne les caractéristiques particulières des petites entreprises et les questions de genre ;
- formaliser les procédures et les systèmes pour la présentation des rapports en vue d'inclure les objectifs liés à l'égalité de genre ;
- renforcer l'efficacité et la productivité des petites entreprises dirigées par des femmes afin de les aider à contribuer de manière significative à la réduction de la pauvreté.

Liste de contrôle n° 4 :
Quelles solutions proposent les partenaires sociaux et les fonctionnaires gouvernementaux pour améliorer l'égalité de genre dans le processus DSRP dans les quatre domaines stratégiques du travail décent ?

Droits au travail	Oui	Non	Ne se prononce pas
1. Le DSRP assure-t-il la promotion de la ratification et/ou de la mise en oeuvre des conventions de l'OIT sur l'égalité ?			
2. Le DSRP s'engage-t-il à mener des réformes législatives et à renforcer les mesures d'application afin de promouvoir la non-discrimination et de garantir le respect des normes internationales du travail ?			
3. Prévoit-il des initiatives en vue d'améliorer l'éducation aux droits de l'homme pour les travailleurs de l'économie informelle ?			
4. Le DSRP prévoit-il des postes budgétaires pour la mise en oeuvre des politiques visant à réaliser les objectifs liés à l'égalité de genre conformément aux conventions fondamentales de l'OIT ?			
5. Existe-t-il un mécanisme pour gérer le budget relatif aux objectifs liés à l'égalité de genre ?			
6. Autre :			

Emploi, conditions de travail et revenus	Oui	No	Ne se prononce pas
1. Le DSRP fait-il référence à des dispositions spécifiques concernant le genre et/ou à des dispositions s'appliquant à la fois aux femmes et aux hommes (salaires minimum, conditions de recrutement et ou licenciement, contrats temporaires, emploi à temps partiel, etc.) ?			
2. Les politiques incluses dans le DSRP ciblent-elles la qualité et la quantité des emplois dans lesquels se concentrent majoritairement les femmes pauvres (dans les zones franches d'exportation, le secteur de l'habillement, l'agriculture, etc.) ?			

Emploi, conditions de travail et revenus	Oui	No	Ne se prononce pas
3. Les politiques du DSRP traitent-elles des effets disproportionnés de la restructuration macro-économique sur les femmes et les hommes (suppressions d'emplois, insécurité de l'emploi, migration de la main-d'oeuvre, dépréciation des compétences, etc.) ?			
4. Existe-t-il des politiques visant à éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à la protection sociale des travailleurs de l'économie informelle (fréquence des inspections du travail, assurance sociale, etc.) ?			
5. Le DSRP traite-t-il séparément des préoccupations des femmes et des hommes de l'économie informelle (soutien à des conditions de travail décentes, subventions pour les associations d'aide mutualistes, etc.) ?			
6. Les organismes publics ou privés ont-ils alloué des fonds d'investissement à l'infrastructure (transports notamment) et aux services sociaux (formation qualifiante dans les secteurs non traditionnels, garde d'enfants, services de santé génésique, etc.) en vue d'augmenter les revenus des femmes et d'améliorer leur bien-être ?			
7. Le DSRP tient-il compte du travail non rémunéré des femmes et des hommes (ou existe-t-il des données disponibles sur le sujet) ?			
8. Des politiques ont-elles été proposées sur le lieu de travail, au niveau sectoriel ou national, en vue de renforcer l'accès des femmes à la technologie ou à des emplois à forte intensité de main-d'oeuvre ?			
9. Les stratégies proposent-elles des mécanismes en vue de traiter les différends liés au genre sur le lieu de travail ?			
10. Les femmes affectées à des travaux agricoles seront-elles protégées et leur contribution valorisée ?			
11. Le DSRP prévoit-il des postes budgétaires en faveur de la mise en oeuvre des politiques permettant de réaliser les objectifs liés à l'égalité de genre dans cet objectif stratégique ?			
12. Existe-t-il un mécanisme pour gérer le budget affecté aux objectifs liés à l'égalité de genre ?			
13. Autre :			

Protection sociale	Oui	Non	Ne se prononce pas
1. Les plans de sécurité sociale ciblent-ils les besoins particuliers des femmes et des hommes tout au long de leur vie ?			
2. Le DSRP offre-t-il des plans de sécurité sociale pour les femmes et les hommes qui ont un plus grand besoin de protection (personnes âgées, handicapés, personnes infectées par le VIH/SIDA, groupes vulnérables et exclus tels que les populations indigènes, les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle) ?			
3. Le DSRP prévoit-il l'accès des femmes et des hommes de l'économie informelle à des mesures visant à améliorer leur potentiel de productivité (notamment formation qualifiante, accès à la technologie et au crédit, soutien social à des activités ménagères) ?			
4. Le DSRP inclut-il des initiatives en vue d'élargir la protection sociale aux femmes de l'économie informelle en se fondant sur leurs besoins propres ? (grossesse, accouchement, rôles et responsabilités attribués par la société, statut marital, etc.)			
5. Existe-t-il un mécanisme de gestion du budget affecté aux objectifs liés à l'égalité de genre ?			
6. Autre :			

Dialogue social	Oui	Non	Ne se prononce pas
1. Le DSRP inclut-il des mesures en vue de permettre aux partenaires sociaux d'améliorer la collecte et l'échange d'informations et de données en matière d'égalité de genre ?			
2. Les mécanismes et procédures du dialogue social ont-ils été formalisés et reconnus par le DSRP ?			
3. Le DSRP introduit-il des mesures en vue de renforcer l'accès et la capacité des femmes à mener des négociations collectives ?			
4. Le DSRP précise-t-il que les questions d'égalité de genre doivent être négociées par le biais de la négociation collective ?			
5. Autre :			

Tâches et activités de suivi

L'intégration, dans le cadre du travail décent, des objectifs et priorités liés à l'égalité de genre dans le processus DSRP peut être facilitée par des activités additionnelles.

Capacité et expertise

- embaucher des personnes ressources dotées d'une expérience et d'une expertise en matière d'intégration de la notion de genre ;
- vérifier que les droits et les préoccupations des membres des deux sexes représentés au sein des institutions et tout au long du dialogue social ont été identifiés ;
- s'assurer que les politiques sexospécifiques sont incluses en tant que recommandations ;
- inclure des composantes essentielles aux femmes et aux hommes telles que : temps nécessaire pour s'acquitter des responsabilités familiales, congé parental, droit de s'organiser et négocier collectivement, protection contre la précarité ;
- vérifier que l'égalité de chances et de traitement, et des résultats en la matière constituent un objectif explicite partagé par les organisations d'employeurs et de travailleurs et les gouvernements dans les stratégies de réduction de la pauvreté ;
- évaluer s'il est nécessaire de prévoir des activités de suivi des stratégies du travail décent en vue de soutenir l'égalité de genre ;
- fournir des directives sur les modalités d'inclusion de budgets destinés aux activités liées à l'égalité de genre dans le cadre du budget annuel.

Plaidoyer

- organiser des événements tripartites pour partager les résultats de l'analyse sexospécifique, fixer des priorités et élaborer des programmes et stratégies ;
- diffuser des informations sur le cadre d'action tripartite adopté concernant les priorités sélectionnées ;
- examiner les engagements, responsabilités et obligations liés à l'égalité de genre et au travail décent dans le cadre de l'accord tripartite, et identifier les domaines dans lesquels ils appuieront les objectifs liés à l'égalité de genre dans le processus DSRP.

Utiliser la matrice suivante :

Liens opérationnels entre les politiques de travail décent et la contribution des partenaires sociaux, du gouvernement ou autres parties prenantes pertinentes dans l'optique de la promotion de l'égalité de genre

Inégalité stratégique dans le DSRP	Identification des facteurs liés aux inégalités de genre	Tâche, activité stratégique ou solutions proposées	Défis	Sélection des objectifs attentifs aux disparités de genre	Rôles et responsabilités des parties prenantes
1. Droits au travail					
1.					
2.					
3.					
...					
2. Emploi et revenus					
1.					
2.					
3.					
...					
3. Protection sociale et conditions de travail					
1.					
2.					
3.					
...					
4. Dialogue social					
1.					
2.					
3.					
...					

Suivi des progrès – Indicateurs de l'égalité de genre

Plusieurs sources d'information peuvent être utilisées pour contrôler l'intégration et la mise en oeuvre des politiques liées à l'égalité de genre dans le cadre du dialogue social :

- statistiques améliorées ventilées par sexe sur les tendances de l'emploi, la protection sociale, la dynamique du marché du travail et les principes et droits au travail ;
- indications selon laquelle les organisations de travailleurs renforcent la participation des femmes aux instances décisionnelles supérieures ;
- proportion des ressources affectées au renforcement des capacités des femmes dans les secteurs de production novateurs ;
- politique nationale en matière de redistribution des biens et des ressources ;
- recherche sur l'ampleur et la productivité du travail féminin non rémunéré ;
- programmes mis en oeuvre dans les zones rurales en vue de renforcer la prise de décisions des femmes dans le secteur agricole ;
- directives, manuels et autres instruments visant à soutenir les actions en faveur de l'égalité de genre ;
- projets ou mesures s'adressant spécifiquement aux femmes élaborés en vue d'éliminer les disparités marquées de genre ;
- offre de formation sur l'intégration des questions de genre à tous les ministères concernés ;
- pourcentage de ressources affectées au développement de la capacité et de l'expertise du personnel ministériel d'oeuvrer à l'égalité de genre ;
- procédures formalisées pour ce qui concerne l'établissement de rapports et la diffusion des informations relatives aux objectifs sélectionnés en matière d'égalité de genre.

Matériel de référence

Politique d'égalité de chances

Toute politique d'égalité de chances est un engagement à mettre en oeuvre des systèmes et procédures d'emploi non discriminatoires et garantissant l'égalité entre individus de sexe différent. Elle peut, entre autres, cibler :

- La revalorisation du travail des femmes ;
- Des horaires et systèmes de travail adaptés afin de tenir compte des responsabilités familiales ;
- La mise en oeuvre de la législation visant l'éradication de la discrimination ;
- L'action positive ;
- L'orientation professionnelle ;
- Les campagnes d'information ; et
- Les mesures de soutien visant à insérer et à maintenir les femmes dans des secteurs non traditionnels.

*« D'un employeur à un autre... Parlons de l'EGALITE »
Bureau des activités pour les employeurs, Organisation internationale du Travail (Genève).*

Intégration de la notion de genre Accent mis sur l'égalité de genre et la protection sociale attentive aux disparités entre hommes et femmes

L'égalité de genre est un problème intéressant pratiquement tous les aspects de la protection sociale. Dans leur grande majorité, les systèmes de protection sociale ont été développés à l'origine en considérant que le soutien de famille est nécessairement l'homme, perpétuant de la sorte les inégalités dont sont victimes les femmes. Dans le même temps, même si les femmes ont modifié les marchés de l'emploi à travers le monde, elles demeurent un groupe désavantagé dont la majorité des membres n'a pas accès au travail décent.

La transformation structurelle des économies, les changements démographiques, l'informalisation et les nouveaux concepts sur le temps de travail ont accentué la vulnérabilité des femmes dans le monde du travail. En conséquence, l'OIT a adopté une démarche d'intégration de la notion de genre en vue de garantir que la dimension sexospécifique est intégrée dans toutes ses activités. Dans le secteur de la protection sociale, l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes permettra d'instaurer des systèmes de protection sociale plus équitables et d'éliminer les politiques en place insensibles aux préoccupations de genre. En clair, les systèmes de protection sociale devraient promouvoir l'égalité de chances et de traitement et s'efforcer d'éliminer toutes les formes de discrimination. Attendu que les déficits de travail décent (CIT89, Rapport 1 (A)) incluent une forte composante sexospécifique, sa prise en compte explicite ne doit pas être seulement effective et efficace, mais elle est également essentielle à la réduction de tels déficits. (traduction)

Extrait de : « Social Protection », A. Bonilla García et J.V. Gruat (Genève, août 2003).



Module V

Suivi et évaluation de
l'égalité de genre dans le DSRP

Module V: Suivi et évaluation de l'égalité de genre dans le DSRP

Objectif :

Renforcer les pratiques et développer des mécanismes en vue de renforcer la participation à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des objectifs liés à l'égalité de genre dans le DSRP.

1. Que peuvent faire les partenaires sociaux et les fonctionnaires gouvernementaux pour évaluer les progrès du DSRP en matière de réalisation des objectifs liés à l'égalité de genre ?

Une fois le DSRP préparé, il est important de mettre en place des procédures de suivi adéquates en vue d'évaluer la réalisation des objectifs liés à l'égalité de genre. A cette fin, il est essentiel d'affecter un budget à cette activité.

Le dialogue social entre les partenaires sociaux et le gouvernement peut permettre de développer des plans d'action et des accords en vue d'appuyer les activités de suivi et d'évaluation. Les composantes pourraient se décomposer comme suit :

- engagement à mener périodiquement des examens, conjointement ou indépendamment, ainsi que des consultations auprès des communautés et des parties prenantes, sur les perceptions concernant l'équité et la prise en compte des spécificités sexuelles par les institutions du dialogue social ;
- engagement à évaluer le degré d'égalité dans l'accès aux stratégies et politiques visant à éliminer les inégalités de genre ;
- engagement à créer ou à réviser les mécanismes garantissant la durabilité du dialogue social en s'assurant d'une participation et d'une représentation équilibrées des deux sexes ;
- engagement à s'enquérir des points de vue et données bien informés en vue de renforcer la connaissance sur le rôle des institutions publiques dans la mise en œuvre du DSRP ;

- engagement à définir des indicateurs attentifs aux disparités de genre (qualitatifs et quantitatifs) dans chacun des quatre domaines stratégiques couverts par le travail décent afin d'être en mesure d'évaluer l'évolution au fil du temps ;
- engagement à renforcer les capacités des membres en vue d'intégrer la dimension de genre dans les politiques et les programmes ;
- ajustement du format des rapports et évaluations annuels rendant compte du processus ;
- développement de pratiques d'enregistrement des données et d'établissement des rapports ventilées par sexe ;
- indication que le DSRP a intégré des données documentant les secteurs pour lesquels on observe une inégalité de l'accès des femmes et des hommes aux services ;
- détails des objectifs liés aux évaluations de la pauvreté fixés à l'échelon local relativement aux objectifs nationaux.

2. Comment sont intégrés les partenariats et la bonne gouvernance à ce stade ?

La réussite de l'ensemble du processus DSRP est directement proportionnelle au degré de participation à son suivi.

Il faut encourager la participation d'un large éventail d'organisations et d'organismes : départements ministériels, organisations de la société civile, associations informelles et organisations de base, syndicats, sociétés commerciales, organisations non gouvernementales, agences multilatérales et institutions financières internationales. L'ampleur de la participation recherchées reflète le fait qu'aucun agent ne saurait par lui-même éradiquer la pauvreté ou instituer l'égalité de genre.

Le suivi et l'évaluation du DSRP offre ainsi aux partenaires sociaux des occasions de créer des partenariats et alliances afin de garantir que les composantes fondamentales de la réduction de la pauvreté sont bien prises en compte, que les principes et droits fondamentaux du dialogue social, tels que l'organisation et la participation démocratique, sont au centre du processus participatif et que le pouvoir de négociation des femmes et des personnes oeuvrant à l'égalité de genre est renforcé.

Liste de contrôle n° 5 :
Les partenaires sociaux et le gouvernement sont-ils efficaces pour contrôler les questions d'égalité de genre lors du suivi et de l'évaluation du dispositif du DSRP ?

Capacité et expertise	Oui	Non	Ne se prononce pas
1. Les cibles et indicateurs sexospécifiques liés au suivi et à l'évaluation du DSRP sont-ils conformes aux objectifs du DSRP ?			
2. Le DSRP a-t-il institué un système d'information en vue d'évaluer l'impact sur les indicateurs sélectionnés dans le cadre des objectifs du travail décent ?			
3. Le DSRP intègre-t-il des indicateurs ventilés par sexe en matière de syndicalisation et/ou d'exercice du droit à participer aux actions de suivi ?			
4. A-t-on recruté des experts en matière d'égalité de genre en vue d'appuyer le suivi du DSRP ?			
5. Les membres des deux sexes des organisations d'employeurs et de travailleurs sont-ils parvenus à un consensus sur les problèmes contribuant ou entravant la réussite des stratégies ?			
6. Les partenaires sociaux ont-ils affecté des ressources financières et humaines en vue d'assurer un suivi soucieux d'équité de genre ?			
7. Le DSRP prévoit-il un mécanisme de gestion du budget affecté aux objectifs liés à l'égalité de genre ?			

Plaidoyer	Oui	Non	Ne se prononce pas
1. A-t-on respecté un équilibre entre les sexes en ce qui concerne la participation des partenaires sociaux au suivi du DSRP ?			
2. A-t-on mené des actions en vue de surmonter les obstacles à la participation des femmes au suivi et aux évaluations ?			
3. Les représentants ou les défenseurs de l'égalité de genre ont-ils participé aux décisions concernant le suivi et/ou les évaluations ?			
4. Est-ce que les hommes et les femmes ont participé, de façon équilibré, à la collecte et l'analyse des indicateurs liés à l'égalité de genre ?			
5. Le comité du DSRP a-t-il tenu compte des propositions rédigées séparément par les femmes et les hommes en vue de renforcer l'impact des stratégies ?			
6. Les partenaires sociaux se sont-ils accordés sur le calendrier et les événements à organiser en vue de contrôler la mise en œuvre et l'évaluation des progrès ?			
7. Les partenaires sociaux ont-ils prévu des sessions en vue d'examiner la gestion responsable des activités liées à la mise en oeuvre et au suivi du DSRP ?			
8. Les partenaires sociaux ont-ils élaboré des plans en vue de documenter les progrès réalisés et d'en rendre compte ?			
9. Autre :			

Tâches et activités de suivi

Le dialogue social et la participation à la mise en oeuvre et au suivi sont essentiels à la gestion responsable du processus en ce qui concerne l'égalité de genre. En vue d'initier ou de poursuivre le travail une fois le projet de DSRP soumis par le gouvernement à la Banque mondiale, on pourra mener les activités supplémentaires suivantes :

Capacité et expertise

- estimer les ressources nécessaires à la réalisation des objectifs liés à l'égalité de genre ;
- examiner le DSRP préparé en vue d'évaluer si les points de vue et les propositions des partenaires sociaux ont été pris en compte ou non ;
- collecter, partager et diffuser les bonnes pratiques liées aux processus participatifs du DSRP ;
- mener des évaluations participatives, telles que des auto-évaluations ou des groupes de discussion, et ventiler les réponses par sexe ;
- contacter des femmes et des hommes pauvres et non organisés par le biais des dirigeants des communautés locales et vérifier leurs points de vue sur l'impact du DSRP.

Plaidoyer

- identifier les fonctionnaires de la Banque mondiale, les ministères impliqués dans le comité du DSRP et autres comités interministériels afin de leur communiquer les plans de suivi et d'évaluation en matière d'égalité de genre ;
- organiser des événements avec d'autres groupes intéressés en vue d'examiner la mise en oeuvre des politiques et des programmes du DSRP ;
- utiliser des supports culturels en vue d'examiner les progrès réalisés en matière d'égalité de genre dans le secteur du travail décent (notamment jeux de rôles, musique, affiche, théâtre) ;
- recueillir et diffuser des informations sur les réunions, séminaires, ateliers et autres événements (organisés aux niveaux local, national ou international) consacrés au DSRP ;
- débattre des initiatives visant à renforcer la sensibilisation de l'opinion publique sur les progrès réalisés dans la mise en oeuvre des politiques d'égalité de genre dans le DSRP ;
- identifier les ONG ou les partenaires potentiels susceptibles de contribuer au suivi ;
- partager les intérêts, stratégies, plans d'action et autres initiatives avec les défenseurs de l'égalité de genre, créer des alliances et faire pression pour encourager la participation.

Suivi des progrès – Indicateurs de l'égalité de genre

Plusieurs sources d'informations peuvent être utilisées pour juger de la gestion responsable des partenaires sociaux et des gouvernements en matière de suivi et d'évaluation des stratégies proposées dans le DSRP en vue de faire progresser l'égalité de genre :

- examens périodiques incluant un calendrier pour la participation d'un pourcentage convenu de femmes ;
- pourcentage de ressources affectées au renforcement de la capacité et de l'expertise liées au suivi et à l'évaluation de l'égalité de genre ;
- statistiques du nombre de femmes adhérant à des organisations d'employeurs et de travailleurs sur une période donnée ;
- intégration des objectifs liés à l'égalité de genre dans les programmes nationaux d'élimination de la pauvreté et de création d'emplois ;
- coopération entre les partenaires sociaux et autres parties prenantes concernées en vue de développer des indicateurs sexospécifiques ;
- toute réduction des disparités de genre dans les indicateurs sélectionnés (taux de chômage, différends professionnels, etc.) dans une localité donnée par rapport à la moyenne nationale sur une période de cinq ans ;
- participation de femmes provenant d'horizons différents à des comités engagés dans le suivi et l'évaluation ;
- fréquence des communiqués, débats publics et informations sur les actions menées par les partenaires sociaux et le gouvernement en vue de remédier aux inégalités de genre ;
- existence de campagnes de diffusion auprès des organismes gouvernementaux et des organisations d'employeurs et de travailleurs d'informations sur les réussites ou les échecs en matière d'égalité de genre ;
- disponibilité de centres de ressources en vue de renforcer la sensibilisation et l'expertise sur les questions d'égalité de genre.

Matériel de référence

Exemples d'objectifs proposés lors de la Conférence sur la mise en oeuvre de la stratégie, Hai Phong, octobre 2000

- Cibles intéressant la majorité des femmes : 40 pour cent des nouveaux emplois sont pourvus par des femmes ;
- Cibles à portée de main : le certificat des droits d'utilisation des terres est établi au nom des deux époux ;
- Cibles assortis de délais : pourcentage de représentantes au sein du conseil populaire ;
- Cibles contribuant à l'élimination des disparités de genre : les femmes représentent 50 pour cent du total des emprunts contractés auprès du crédit public.

*Syndicat de femmes et Comité national pour
l'avancement des femmes au Vietnam,
Ho Chi Min Ville, 7-8 juillet 2003*



Annexe I

Projet mené par l'OIT en Amérique latine
sur le genre, la pauvreté et l'emploi

Annexe I: Projet mené par l'OIT en Amérique latine sur le genre, la pauvreté et l'emploi

Cet extrait est une traduction d'un projet de rapport sur une initiative récente menée par l'OIT en Amérique latine. Le texte est actuellement soumis aux organismes participants pour révision.

Les pays d'Amérique latine engagés dans la phase préparatoire d'un DSRP sont la Bolivie, la Grenade, la Guyane, Haïti, le Honduras et le Nicaragua. En Bolivie, au Honduras et au Nicaragua, le projet *Gender, Poverty and Employment in Latin America (GPE-AL)* collabore avec d'autres partenaires à garantir l'intégration de la dimension sexospécifique dans les stratégies de réduction de la pauvreté. Dans ces pays, le projet a désormais dépassé le cadre d'un simple recensement des inégalités entre hommes et femmes et il est entré dans une phase de préparation d'une analyse des processus d'appauvrissement (connexes mais différents) des hommes et des femmes mettant l'accent sur les différences de statut et de conditions imposées aux deux sexes sur le marché du travail. Le travail des femmes est essentiel à la survie et à la sécurité des familles pauvres ; il constitue un des principaux moyens d'échapper à la pauvreté et en conséquence, la contribution des femmes devrait occuper une place fondamentale lors de la conception et de l'élaboration des politiques de lutte contre la pauvreté. Cependant, afin que les femmes des milieux défavorisés puissent tirer profit des nouvelles opportunités économiques, il faut s'efforcer de lever les obstacles entravant leur contribution positive sur le marché du travail. Un diagnostic et des études ad hoc ont donc été menés en vue de comprendre le point de vue et les contraintes des femmes et des hommes sur le marché du travail ; ils ont été complétés par des consultations et un dialogue continu avec les mandants de l'OIT. Les informations collectées servent de base à la formulation et l'élaboration des stratégies de lutte contre la pauvreté.

Attendu l'importance du processus participatif, que le projet considère à la fois comme un préalable à l'octroi de prêts et surtout une opportunité de pénétrer les processus spécifiques de structuration et de valorisation du travail des femmes et des hommes dans les secteurs de la production et de la reproduction, le projet a établi certains critères en vue d'évaluer l'impact positif de la composante liée à la participation dans la stratégie de réduction de la pauvreté. Ces critères portent non seulement sur la qualité, la représentativité et l'hétérogénéité des groupes consultés, mais également sur l'efficacité d'une participation équilibrée des deux sexes à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des stratégies, l'accueil réservé à leurs propositions par la société civile et le rôle des mandants de l'OIT dans la conception du processus de négociation de la stratégie, les secteurs où les inégalités entre les sexes sont couvertes par la stratégie, et surtout sur l'importance relative des ressources affectées à la réduction ou l'élimination de ces inégalités.

En Bolivie, qui est un des pays les plus pauvres d'Amérique latine, le processus participatif a été étroitement surveillé. Le pays a alloué 1 573 millions de dollars des EU à la mise en œuvre sur 15 ans de la stratégie de réduction de la pauvreté qui a été confiée au

Fonds national pour la production et l'investissement (*Fondo Nacional de Inversión Productiva y Social, FPS*). Les objectifs définis incluaient l'expansion des opportunités d'emplois et de revenus, le renforcement de la capacité, l'augmentation des filets de sécurité et de la protection sociale, l'amélioration de l'intégration sociale et de la participation des citoyens, et la décentralisation des systèmes. D'ici 2015, les objectifs prévoyaient de ramener l'incidence de la pauvreté de 63 à 41 pour cent, de réduire la pauvreté extrême de 37 à 17 pour cent, de porter l'espérance de vie de 62 à 69 ans et d'augmenter les taux de scolarisation des enfants de 8 ans et plus de 51 à 67 pour cent.

Plongé dans une grave crise politique et économique, le pays a vu dix pour cent des plus pauvres perdre quinze pour cent de leur capacité de gains alors que dans le même temps, les revenus des dix pour cent des mieux nantis ont progressé de seize pour cent. 83 pour cent de la main-d'œuvre contribue à 25 pour cent du PIB, alors que 8,7 pour cent des employés des entreprises de plus de 50 travailleurs contribuent à 65 pour cent du PIB.⁹ Le budget alloué aux politiques sociales a diminué, d'où une pression arbitraire additionnelle sur les biens de consommation de base et les revenus.

Dans un climat de troubles sociaux et de mécontentement, qui a débouché sur le soulèvement d'octobre 2003, le processus participatif (*Dialogue 2003*) examine et discute de la stratégie de réduction de la pauvreté (2004-2007) depuis septembre 2002.

L'intégration de l'égalité de genre, sur la base du document et en ajustant les propositions existantes en vue de réduire et de mettre un terme aux inégalités et aux disparités fondées sur le sexe, a été confiée au Département de l'analyse des politiques sociales (*Unidad de Análisis de Políticas Sociales, UDAPE*) dépendant du ministère du Développement durable. A la fois UDAPE et GPE-AL ont engagé deux spécialistes des questions de genre et soumis plusieurs versions notamment au ministère du Travail, au vice-ministre des Affaires des femmes et à l'unité interagences en charge des questions de genre. Une version plus élaborée a été soumise au Président mais le document a été retourné et les propositions sur l'égalité de genre n'ont pas été retenues. Les réactions des ministères, des organisations de femmes et des donateurs internationaux ont été vives ; ils ont fait pression pour que les propositions soient intégrées et surtout que les femmes soient considérées comme des agents productifs.

Les objectifs d'égalité de genre ci-après ont été finalement intégrés à la dix-neuvième version :¹⁰

⁹ Rapport final. « *A un año de Implementación de la Estrategia Boliviana de Reducción de la Pobreza* ». CEDLA, CEPAS, CARITAS, Mecanismo de Control Social. Première édition. Août, 2003.

¹⁰ *Revisión de la Estrategia Boliviana de Reducción de la Pobreza 2004-2007 (Págs. 29, 30 y 31. XV Grupo Consultivo. París 8 y 9 de octubre del 2003.*

1. Politiques d'égalité de genre

- a) Le Plan national d'urgence pour l'emploi (NEEP) fixe à 30 pour cent la proportion de femmes professionnelles au chômage (dans la tranche d'âge 25-50 ans) à recruter dans le secteur public. Cet objectif est atteint ; 55 pour cent des bénéficiaires sont des femmes ;
- b) Le programme d'emploi s'adresse aux professionnels et aux techniciens des entreprises privées et des unités de production ;
- c) L'assurance couvrant la santé maternelle et infantile offre des soins complets universels et gratuits aux femmes durant la grossesse et après l'accouchement ainsi qu'aux enfants de moins de 5 ans.

2. Disparités de genre et productivité

- a) accès des femmes au crédit et à la terre. Les femmes auront des droits égaux à la propriété, notamment les mères célibataires ;
- b) participation des femmes à l'utilisation des ressources naturelles et environnementales ;
- c) participation égalitaire des femmes au développement économique local par le biais des micro-entreprises ;
- d) offre de subventions alimentaires et de lait pour les enfants scolarisés et d'emplois pour les femmes dans les secteurs autres que l'agriculture ;
- e) offre de services aux femmes productrices par le biais du système concurrentiel bolivien fondé sur la productivité (Bolivian Productivity and Competitive System).

3. Disparités de genre et disparités sociales

- a) contacter les femmes en vue de faciliter leur accès à l'emploi productif, à la terre et au programme BONOSOL¹¹ pour les femmes plus âgées ;
- b) renforcer le programme de prévention et d'attention de la famille et de la violence sexuelle, et améliorer la coordination des services dans le cadre de la loi contre la violence familiale ou domestique ;
- c) garantir aux femmes la sécurité et des facilités professionnelles, notamment des garderies ;
- d) fournir des suppléments nutritionnels aux femmes ;

¹¹ Loi 2427/2003, (environ 25 dollars des EU) pour la population des plus de 65 ans.

- e) garantir le renforcement de la capacité liée aux connaissances et à l'expertise en matière d'égalité de genre ;
- f) organiser des programmes axés sur la responsabilité associée à la paternité ;
- g) garantir l'accès légitime des femmes des régions rurales à la prise de décisions.



Annexe II

L'avenir est à l'engagement tripartite
à alléger la pauvreté

Annexe II: L'avenir est à l'engagement tripartite à alléger la pauvreté

Cet extrait est tiré du rapport S'affranchir de la pauvreté (p. 114-116), Conférence internationale du Travail, 91^{ème} session 2003. Organisation internationale du Travail, Genève¹².

Trois dimensions du nouvel élan multilatéral contre la pauvreté établissent un lien entre le travail de l'OIT et celui d'autres organismes partenaires. Premièrement, le principe d'ouverture et de participation sur lequel repose le processus des DSRP est une invitation directe aux organisations d'employeurs et de travailleurs de contribuer sur le fond à l'élaboration des politiques nationales. Les gouvernements et les institutions de Bretton Woods devraient activement favoriser cette participation. Deuxièmement, l'emploi, la représentation, la protection sociale et le dialogue social devraient être au centre des politiques de réduction de la pauvreté, du point de vue macroéconomique comme du point de vue microéconomique. Troisièmement, la concrétisation des principes et droits au travail permettra d'établir un socle social qui garantira un fonctionnement plus efficace et plus équitable des forces du marché.

La réaffirmation de la volonté de la communauté internationale de réduire l'extrême pauvreté, la rationalisation des efforts qui sont faits aux niveaux national et international pour atteindre cet objectif et l'élargissement du cadre théorique et pratique offrent à l'OIT une occasion exceptionnelle d'apporter une contribution très importante. Encore faut-il démontrer que l'approche fondée sur le travail décent peut contribuer à réduire la pauvreté. Comme il est indiqué dans les Propositions de programme et de budget pour 2004-05, l'OIT entend renforcer la capacité des mandants d'influer sur les politiques nationales de lutte contre la pauvreté en préconisant l'adoption de mesures en faveur du travail décent. Cela concernera notamment les pays qui participent au processus des DSRP ou à d'autres mécanismes analogues de planification du développement national, dont l'objectif est de mobiliser ressources nationales et ressources internationales pour lutter contre la pauvreté.

Le BIT s'emploie activement à élaborer un agenda national du travail décent avec les mandants de divers pays qui ont entrepris des programmes pilotes ou qui ont sollicité l'aide du BIT pour le processus des DSRP¹³. L'expérience montre qu'un agenda intégré de réduction de la pauvreté et d'intégration sociale axé sur les normes et les droits, la promotion de l'entreprise et de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social, l'égalité entre hommes et femmes et les partenariats internationaux favorise l'analyse des principales questions et la définition de mesures spécifiques.

¹² Le rapport complet est disponible sur le site : <http://www.ilo.org/french/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf>.

¹³ Bangladesh, Cambodge, Ethiopie, Ghana, Honduras, Indonésie, Kazakhstan, Mali, Maroc, Népal, Panama, Philippines, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie et Viet Nam. L'OIT a également mené des examens des politiques économiques et sociales en vigueur à Bahreïn et au Danemark du point de vue du travail décent.

L'approche du BIT consiste, dans un premier temps, à discuter avec les mandants de la façon dont ils perçoivent les principaux problèmes auxquels sont confrontés les entreprises, les travailleurs et les collectivités s'agissant d'améliorer la situation sociale et économique et plus particulièrement les problèmes des pauvres. Les premières réunions permettent d'identifier petit à petit un certain nombre de problèmes souvent liés les uns aux autres, par exemple la délinquance, la montée de la violence et le chômage des jeunes, la fragilité des micro et des petites entreprises du fait de l'insécurité de l'économie informelle, l'impossibilité pour les collectivités rurales isolées d'accéder à l'instruction et aux services de santé.

A mesure que la discussion passe de l'identification des problèmes aux solutions possibles, le BIT présente des informations et des idées sur les approches qui peuvent être utilisées pour traiter ces questions au niveau local et au niveau national et examine avec les partenaires sociaux et avec les représentants du gouvernement si ces approches pourraient être adaptées afin de répondre à leurs priorités. Dans bien des cas, le BIT peut faciliter une analyse commune et établir un lien entre les vues du monde du travail et les débats nationaux sur les politiques de développement ainsi que des initiatives internationales telles que le processus des DSRP. Sa principale contribution consiste à mettre à la disposition des parties prenantes l'expertise technique disponible ainsi que l'expérience d'autres pays confrontés à des problèmes analogues. Une vision commune du problème de la pauvreté, que le BIT favorise en faisant participer les partenaires sociaux et les principaux représentants de la société civile à des discussions sur les déficits de travail décent et sur les dividendes qui résulteraient d'une action propre à réduire ces déficits, peut aider le gouvernement à parvenir à un consensus sur les priorités et les actions.

Les techniques de recherche et d'analyse participatives donnent des résultats particulièrement intéressants car, en associant les organisations qui représentent les pauvres, on peut s'appuyer sur l'expérience concrète de ces derniers pour trouver des solutions bien adaptées. Ainsi, l'étude d'un système de microassurance qui avait été mis en place pour les travailleuses de l'économie informelle en Inde et qui garantissait des prestations de maternité.¹⁴ Au Mali, le gouvernement, les employeurs, les syndicats et le BIT lui-même ont pu s'appuyer sur les recherches et les dialogues favorisés par le programme «Des emplois pour l'Afrique» pour convaincre le ministère des Finances et la Banque mondiale que les politiques de l'emploi devaient figurer dans le DSRP national. Aux Philippines, les discussions organisées au niveau national ont rapidement mis en lumière l'intérêt d'utiliser l'approche fondée sur le travail décent pour promouvoir le développement économique et social local. La décision du gouvernement de créer des zones exemptes de pauvreté a suscité beaucoup d'intérêt et le BIT a pu faire profiter les autorités de son expérience de différents types d'organisations communautaires (par exemple coopératives rurales, formation communautaire, etc.).

¹⁴ Voir OIT. Extending Maternity Protection to women in the informal economy. The Case of VIMA. SEWA, India, Genève, 2002.

Vu la réaction positive des mandants au programme pilote du BIT sur le travail décent et à sa participation au processus des DSRP, un ordre du jour souple pourrait être établi pour des discussions entre partenaires sociaux axées sur les questions indiquées plus loin. Dans beaucoup de pays, un ordre du jour analogue pourrait aussi être utile au niveau régional et au niveau communautaire afin que le point de vue du monde du travail soit intégré dans un programme cohérent de réduction de la pauvreté. Le BIT pourrait aider à l'élaboration de documents de base, en consultation avec les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, afin de faciliter les échanges de vues sur les questions qu'ils jugent prioritaires.

