

Perspectives

Joyeuse Journée de la femme 2006! Dernièrement, quelqu'un m'a demandé pourquoi nous avons besoin d'instituer une journée de la femme alors que chaque jour devrait être consacré à promouvoir l'égalité des chances et des droits pour les femmes et les hommes. On nous pose d'ailleurs souvent une question similaire lors de l'élaboration et de la mise en œuvre d'initiatives spécifiques pour les femmes.

La question ci-dessus est pertinente et mérite réflexion. A cet égard, la Journée internationale de la femme est une bonne occasion de faire l'inventaire des progrès réalisés en matière d'égalité des sexes dans le monde du travail. Nous considérons que les avancées pour les femmes dans certains domaines, au cours de la décennie qui a suivi Beijing, ont été lentes. Malgré une parité renforcée dans l'enseignement primaire, les disparités sont toujours importantes dans l'enseignement secondaire et tertiaire et, bien que les femmes soient entrées en grand nombre sur le marché du travail rémunéré, le résultat en termes de sécurité économique reste peu clair. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'occuper des postes réguliers et rémunérés et travaillent plus souvent dans l'économie non structurée, qui n'apporte à la plupart des gens qu'une sécurité financière et sociale médiocre.

L'inégalité de l'accès à l'éducation et à l'emploi montre que les femmes et les hommes ne sont pas sur un pied d'égalité dans la société. La session de cette année de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies à New York, qui célèbre son 50^e anniversaire, a été l'occasion de vivement rappeler combien la situation reste inéquitable. L'un des principaux thèmes examinés par la Commission a été la participation des femmes et des hommes aux processus de décision aux différents échelons. De nombreuses femmes dans le monde ont été traditionnellement exclues du pouvoir et manquent de façon permanente d'un cadre favorisant la promotion aux postes de décision. La publication du BIT de 2005 de *Tendances mondiales de l'emploi* indique de façon ambiguë que les progrès des femmes dans le processus de rupture du plafond de verre restent lents, irréguliers et souvent décourageants.

L'OIT reconnaît que l'égal accès des femmes et des hommes à la prise de décision et à la participation à tous les niveaux constitue un préalable au bon fonctionnement de la démocratie. L'égal accès des femmes à la prise de décision est également nécessaire pour la prise en compte des



Travailleuses manifestant pour leurs droits. (Photo: BIT, J. Maillard)

intérêts des femmes dans les efforts en vue du développement économique et social. Si les femmes et les hommes doivent également jouir des bénéfices du travail décent, il convient de veiller à ce que les deux sexes y aient accès sur un pied d'égalité. C'est pourquoi l'OIT continue à combiner des mesures spécifiques aux femmes avec des activités ciblant à la fois les femmes et les hommes – afin de faire en sorte que les femmes ne soient pas «perdus dans la masse». La Journée de la femme est un rappel opportun de l'importance de ces initiatives.

Ce numéro spécial des *Nouvelles de l'OIT sur l'égalité* pour la Journée de la femme contient des interviews de certains de nos collègues et de nos mandants œuvrant à travers le monde à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans leurs activités quotidiennes. Comme vous le verrez, les sujets et les priorités diffèrent d'une région à l'autre. Le fil qui néanmoins les relie tous ensemble est la constatation qu'indépendamment du contexte, le développement durable ne peut se réaliser que si les femmes et les hommes sont traités comme des partenaires égaux dans le processus de développement. Bonne lecture!

EVY MESSELL
Directrice, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes

Perspectives	1	Accroître la représentation des femmes dans les syndicats	5
La reconstruction des vies après le tremblement de terre du Pakistan	2	Renforcer l'aptitude à l'emploi des jeunes des deux sexes	6
Promouvoir les droits des employées de maison migrantes	3	Renforcer la réponse politique aux conditions de travail des femmes	7
Faire de l'égalité entre les sexes une priorité régionale pour l'Afrique	4	Promotion de l'égalité des sexes chez les employeurs	8

La reconstruction des vies après le tremblement de terre du Pakistan

«Le tremblement de terre a frappé quelques unes des régions les plus conservatrices du Pakistan – des régions où les femmes s'aventurent rarement hors de leur maison sans un chaperon masculin. La plupart des femmes étaient donc à l'intérieur lorsque la catastrophe s'est produite – protégées du monde extérieur – mais réduites à l'impuissance lorsque le mortier de leur maison s'est écroulé».

Le tremblement de terre dévastateur, de niveau 7,6 sur l'échelle de Richter, a frappé la région montagneuse du nord-ouest du Pakistan le matin du 8 octobre 2005. Jusqu'à présent, environ 78 000 décès ont été confirmés. Il reste cependant des zones où le nombre de morts ou de disparus n'est pas comptabilisé et on s'attend à ce que le nombre total des décès augmente une fois que tous les débris auront été déblayés.

Saadya Hamdani est administratrice principale de programme et coordonnatrice pour les questions d'égalité au BIT à Islamabad. Depuis le tremblement de terre, l'attention de l'OIT dans cette région a été centrée sur l'effort de redressement et de reconstruction.

«En plus des morts et des blessés, l'OIT estime qu'environ un million de personnes ont perdu leurs moyens d'existence en raison du tremblement de terre. Si vous tenez compte du fait que chaque soutien de la famille de la région a entre deux et quatre personnes à charge, la situation devient très inquiétante.»

Les régions du Pakistan frappées par le tremblement de terre comptent parmi les plus pauvres du pays. Ce sont aussi des régions où la prise de décision est surtout du ressort des hommes, ce qui bride la participation économique, sociale et politique des femmes.

«Paradoxalement, c'est aussi une région où les femmes sont en majorité du fait de la migration massive des hommes vers d'autres régions en quête d'un emploi. Nonobstant, l'activité des femmes reste limitée et est souvent cantonnée à l'agriculture, à l'élevage du bétail et au travail à domicile. Il est tout à fait impératif de changer cette situation. L'isolement des femmes les rend vulnérables à l'exploitation sur le marché du travail, en particulier parce qu'elles n'ont pas la capacité de négocier pour faire valoir leurs droits.»

Peu après le tremblement de terre, le BIT a lancé dans les régions les plus gravement affectées un projet intitulé *Garantie de revenu par l'emploi*. Jusqu'à présent, le projet a réussi à proposer de «l'argent contre du travail» et des services d'information sur l'emploi d'urgence aux victimes de la catastrophe. L'un de ses indicateurs de réussite les plus importants est le nombre élevé de personnes préférant se faire embaucher pour un emploi plutôt que faire la queue pour obtenir une aide alimentaire.

«Le travail ne procure pas seulement aux personnes des liquidités qu'elles peuvent employer comme bon leur semble, mais il leur donne



Femmes creusant une rigole pour l'évacuation des eaux usées afin d'améliorer l'environnement de leur camp dans le cadre du projet du BIT Garantie rapide de revenu par l'emploi. (Photo: BIT)

aussi la possibilité de s'organiser et d'apporter leur contribution à la reconstruction de leur communauté. Et surtout, il détourne leur esprit du terrible traumatisme qu'ils ont subi. Il est très intéressant d'observer qu'un grand nombre de personnes qui ont participé au projet sont des femmes. Il convient aussi de remarquer combien les limites habituelles des rôles des femmes et des hommes ont été modifiées par la catastrophe. Un compromis semble avoir été trouvé qui est acceptable pour les chefs locaux de sexe masculin et qui en même temps profite aux femmes et à l'effort de redressement. Bien que continuant à travailler à la maison ou dans les environs immédiats, les femmes prennent part au processus de redressement, en fabriquant des isolants pour les tentes par exemple et en participant au nettoyage et à l'aménagement du camp. Mais surtout, les femmes sont payées pour leur travail et décident comment dépenser leurs gains.»

Le BIT cherche à élargir la portée du projet en établissant un lien entre les activités immédiates de garantie de revenu et les actions de redressement économique à long terme en collaboration avec les mandants de l'OIT, avec d'autres organisations des Nations Unies, avec des organisations internationales et des organismes nationaux de la société civile, ainsi qu'avec des organismes publics participant à l'effort de reconstruction.

«Une fois achevée la phase initiale du projet, nous souhaiterions nous baser sur ce qui a été réalisé et essayer d'accroître la sensibilisation aux questions d'emploi des femmes. Notre espoir est évidemment que la vie des femmes puisse s'améliorer dans le cadre de l'effort de reconstruction.»

Quelle est l'importance de la Journée internationale de la femme pour le travail que vous effectuez?

La Journée internationale des femmes est un événement important au Pakistan. Elle est commémorée non seulement par le gouvernement, mais aussi par des organisations de développement international et par des organismes locaux de la société civile. Elle constitue surtout une plateforme importante pour soulever et rendre visibles un certain nombre de questions concernant les femmes dans tout le Pakistan. En 2004 par exemple, la question du harcèlement sexuel a été mise sur le devant de la scène et a fait l'objet d'une discussion. Le 8 mars est aussi un jour où l'engagement national pour améliorer la condition de la femme est réaffirmé par l'ensemble des partenaires. C'est généralement le 8 mars que d'importantes annonces en matière de politique et de programme sont faites par les plus hautes instances du gouvernement, ce qui donne matière à de nouvelles actions et interventions pour les autres acteurs. Mais surtout, la Journée des femmes est un jour de solidarité pour les femmes, et parmi les femmes, dans le monde entier.



Saadya Hamdani, qui est entrée au BIT en 2003, travaille en tant qu'administratrice principale de programme et coordonnatrice pour les questions d'égalité au bureau de l'OIT à Islamabad. Elle possède une expérience considérable dans la promotion de l'égalité des sexes et la prise en compte des préoccupations des femmes vivant sous la loi islamique.

Promouvoir les droits des employées de maison migrantes

«Les journaux libanais contiennent souvent des articles sur des employées de maison qui ont été abusées par leurs employeurs. Toutefois, il est à regretter que les médias évoquent rarement ces cas du point de vue des «droits» mais toujours dans une perspective plutôt sensationnaliste.» Simel Esim est la spécialiste du BIT pour les questions d'égalité au Bureau sous-régional de l'organisation à Beyrouth. Au cours de ces dernières années, elle a plaidé pour la reconnaissance des droits des employés de maison migrants par les gouvernements nationaux de la région. Elle insiste sur l'importance des médias pour sensibiliser l'opinion aux droits des travailleurs à des conditions de travail décentes.

«Une intervention clé dans la perspective de l'OIT est la promotion des normes internationales du travail qui garantissent les droits des travailleurs. Cette protection fait souvent défaut pour les travailleurs de la région, et dans les pays qui ont adopté les normes du travail, des travailleurs restent tout simplement ignorants de leurs droits. Il est crucial d'avoir les médias de notre côté pour la promotion des droits des travailleurs. Malheureusement, les médias renforcent le scepticisme social vis-à-vis des travailleurs étrangers, ce qui rend notre travail d'autant plus difficile. Une partie importante de nos efforts est donc consacrée au renforcement des capacités des médias à aborder les droits et les aspects sexospécifiques et à les intégrer dans les questions liées au travail.»

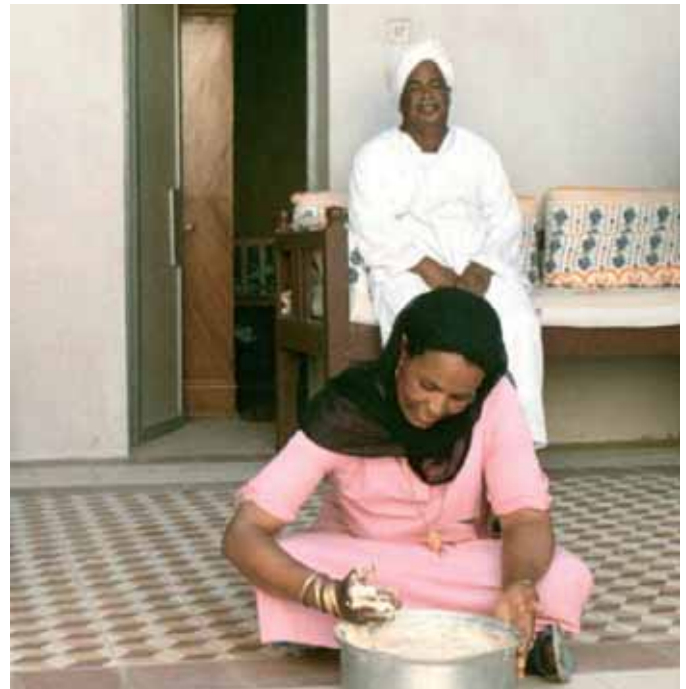
L'afflux vers les pays région arabes de travailleurs étrangers venant de l'Asie de l'Est et du Sud-Est, ainsi que d'Afrique, se poursuit à grande échelle. La majorité des travailleuses migrantes se retrouvent dans les services domestiques. On estime que dans le seul Liban, petit pays de 3,8 millions d'habitants, plus de 100 000 immigrantes sont employées comme domestiques – et il ne s'agit que du décompte officiel. On trouve en outre beaucoup de travailleurs dits «échoués» qui, après être entrés dans le pays, restent non comptabilisés.

«Les agences pour l'emploi sont souvent les premiers points de contact des travailleurs migrants cherchant un emploi. L'un de nos objectifs est donc de rendre ces agences plus réceptives aux droits des travailleurs et des les inclure dans les discussions sur les modifications possibles des politiques nationales du travail.»

Dernièrement, l'OIT a pris l'initiative de co-accueillir, avec le ministère libanais du Travail, le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, un atelier national consacré aux mesures possibles pour faire face aux difficultés rencontrées par les employés de maison migrants. Une recommandation clé découlant de cet atelier a été d'instaurer un contrat de travail normalisé pour tous les employés de maison, qui pourrait être promu par les agences pour l'emploi dans l'ensemble du pays.



Simel Esim est la spécialiste des questions d'égalité du BIT au bureau sous-régional de Beyrouth. Elle est entrée au BIT en 2003 et possède quinze années d'expérience dans les activités de développement international.



L'afflux d'employés de maison migrants vers les pays arabes se poursuit à grande échelle. (Photo: BIT, J. Maillard)

«Une fois la délivrance de contrats de travail normalisés devenue une pratique institutionnelle pour les agences pour l'emploi, et une fois ces contrats enregistrés dans les banques de données nationales, nous sommes beaucoup mieux équipés pour enquêter sur les plaintes et nous interposer entre les employeurs et les salariés.»

La composition de la main d'œuvre «indigène» dans les pays arabes est susceptible de changer durant la prochaine décennie. Ces dernières années, il y a eu une tendance à l'augmentation du nombre de femmes qui accèdent à l'enseignement supérieur tout en donnant naissance à moins d'enfants. Jusqu'à présent, cela n'a pas entraîné une hausse importante de l'activité des femmes. Des indicateurs montrent que les choses pourraient changer dans les années à venir. En Jordanie, par exemple, le taux d'emploi des femmes a augmenté de 15 à 25 pour cent au cours des 25 dernières années. Une question clé qui fait l'objet d'études de la part du BIT est de déterminer de quelle manière les employés de maison influent sur le taux d'activité des femmes arabes.

«Bien que davantage de femmes accèdent au marché du travail structuré, elles sont encore considérées par beaucoup d'employeurs comme de la main d'œuvre bon marché et perçoivent souvent moins de la moitié du salaire minimum. De surcroît, très peu de femmes sont syndiquées. Avec en outre un stock de travailleuses migrantes en grande partie non syndiquées, nous sommes confrontés à une tâche énorme lorsque nous cherchons des moyens pour améliorer les conditions d'emploi.»

Quelle est l'importance de la Journée internationale de la femme pour le travail que vous effectuez?

«Dans l'ensemble des pays arabes, la Journée internationale de la femme acquiert une visibilité grâce aux efforts des dirigeantes, des dispositifs nationaux pour les femmes et des ONG de femmes. Par exemple, le 8 mars peut être un outil particulièrement efficace pour la promotion d'une réponse coordonnée aux défis auxquels les femmes sont confrontées dans la région. L'effort coordonné des Nations Unies pour travailler avec le gouvernement libanais en vue d'atténuer les difficultés des employées de maison migrantes est un bon exemple de l'importance que peut revêtir ce genre d'action concertée.»

Faire de l'égalité entre les sexes une priorité régionale pour l'Afrique

«En Afrique, l'inégalité des sexes et la pauvreté vont de pair. Si vous pouvez éliminer l'un, il vous sera également plus facile de venir à bout de l'autre.»

Grace Hemmings est la spécialiste du BIT pour les questions d'égalité au bureau d'Addis-Abeba. Son travail s'étend à l'ensemble du continent et une part importante de ses efforts est consacrée à assurer l'intégration de l'égalité des sexes dans le programme régional de l'OIT en Afrique.

«Nous ne devons jamais sous-estimer la diversité de l'Afrique. Néanmoins, si nous voulons que notre travail soit gérable et efficace, nous devons traiter quelques questions clés dans une perspective régionale. Quasi-tous les pays d'Afrique ont des programmes internes pour lutter contre la pauvreté, dont beaucoup ont eu des résultats positifs. Du point de vue de l'OIT toutefois, les efforts de lutte contre la pauvreté ne peuvent être durables que dans le contexte d'un programme de travail décent efficacement mis en œuvre. Il est donc important de fixer un ordre du jour régional pour nos efforts en vue de faire progresser le travail décent. Cela implique une interaction permanente avec les organismes régionaux – de manière à créer un réseau régional.

Le sommet de l'Union africaine à Ouagadougou en septembre 2004 a été marqué par un engagement sans précédent des gouvernements africains en faveur du lancement de stratégies d'emploi comme moyens essentiels de lutte contre la pauvreté.

«Cet engagement des dirigeants africains renforce la promotion par l'OIT du travail décent pour l'ensemble des femmes et des hommes en tant que stratégie durable pour obtenir des moyens d'existence meilleurs et plus équitablement répartis.»

Durant ces deux dernières années, le programme S'affranchir de la pauvreté par le travail

a été le cadre fondamental pour les interventions de l'OIT à travers l'Afrique. Ce programme est centré sur l'entrepreneuriat féminin, la promotion de stratégies pour trouver des moyens d'existence destinés aux femmes pauvres, souvent dans les régions rurales, et l'emploi des jeunes.

«L'emploi des jeunes, en particulier, revêt à cet égard une dimension plus large, outre la mobilisation de ressources humaines et la création de revenus. A une époque de croissance de la population, de développement de



Grace Hemmings est spécialiste principale des questions d'égalités pour l'Afrique au BIT. Elle est entrée dans l'organisation en 1997 et travaille au bureau sous-régional de l'OIT à Addis-Abeba. Son travail est largement axé sur les dispositions à prendre pour améliorer la condition de la femme dans le monde du travail.

l'urbanisation et de stagnation des économies en Afrique, le chômage massif des jeunes, notamment des hommes, pourrait entraîner un phénomène d'instabilité politique. C'est pourquoi de gros efforts doivent être déployés pour cibler les jeunes hommes à travers notre travail et qu'il est essentiel de ne pas perdre de vue que l'égalité des sexes n'est jamais atteinte en ne ciblant que les femmes. Nous avons besoin d'une double approche qui nous permette de traiter simultanément les préoccupations souvent différentes des femmes et des hommes tout en faisant en sorte que les femmes et les hommes bénéficient également des interventions effectuées.»

Nous travaillons déjà en étroite collaboration avec nos homologues régionaux, comme l'Union africaine (UA) et la Commission économique pour l'Afrique (CEA), à la mise en œuvre de ces initiatives. De fait, le thème de la conférence de 2006 des ministres africains des Finances, organisée en partenariat avec la Banque africaine de développement et l'Union africaine, sera: Relever le défi de l'emploi en Afrique. La CEA élabore actuellement le cadre conceptuel pour la conférence à venir, en collaboration avec l'OIT.

En 2003, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et le BIT ont préparé une publication commune intitulée *Les femmes africaines au service de l'Union africaine*.

«Il existe un autre exemple de la façon dont nous cultivons les réseaux régionaux. L'une de nos priorités est désormais de renforcer les capacités au sein des pouvoirs publics, en particulier dans les institutions sociales, économiques et d'élaboration des politiques, pour intégrer le travail décent et l'égalité des sexes dans les mécanismes actuels de réduction de la pauvreté, comme le processus de SRP. Dans le cadre de cet effort, nous collaborons étroitement avec la Commission du travail de l'Union africaine.»



L'emploi des jeunes est une composante essentielle du programme de l'OIT en Afrique Sortir de la pauvreté. (Photo: BIT, M.Crozet)

Accroître la représentation des femmes dans les syndicats

«Au dix-huitième congrès mondial de la CISL en décembre 2004, nous avons adopté la résolution Des syndicats pour les femmes – Des femmes pour les syndicats. Cela a donné un élan considérable à notre travail de promotion de l'égalité des sexes.»

La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a des affiliés dans 150 pays et territoires dans le monde, avec des effectifs totaux de plus de 150 millions de femmes et d'hommes. Les effectifs de ses affiliés se composent d'environ 60 pour cent d'hommes et de 40 pour cent de femmes.

Basée à Perth, en Australie, Helen Creed est présidente d'un des plus importants syndicats du pays, la Liquor, Hospitality and Miscellaneous Union (LHMU). Depuis 2002, elle préside aussi le comité des femmes de la CISL. Le comité se réunit chaque année pour définir les priorités de la CISL dans le domaine de l'égalité des sexes.

«Cette année, nous relançons la campagne Des syndicats pour les femmes. Durant ces dernières années, nous avons constaté une nette augmentation du nombre de femmes parmi les effectifs de nos affiliés. En Mauritanie par exemple, le nombre de femmes a augmenté de plus de 100 pour cent depuis 2004. Nous pensons qu'il est temps désormais de mettre à profit les leçons apprises lors de ce processus et d'aider d'autres affiliés à obtenir des résultats similaires.»

En particulier, la CISL cible quatre groupes à travers sa campagne.

«Nous estimons qu'il est essentiel d'atteindre les jeunes travailleuses, les travailleurs migrants, les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs des zones franches d'exportation. Cela ne veut pas dire que nous ciblons ces catégories à l'exclusion des autres. Il s'agit plutôt d'une étape décisive pour assurer que nous prenons en considération l'ensemble de la main d'œuvre à travers nos activités. Nous constatons que certains des travailleurs les plus défavorisés appartiennent à ces catégories et sont donc soucieux de voir leurs besoins pris en compte par les affiliés.»



Helen Creed dirige la Liquor, Hospitality and Miscellaneous Union (LHMU) en Australie, est vice-présidente du Conseil australien des syndicats (ACTU) et préside la commission des femmes de la CISL.

La CISL ne renforce pas seulement ses efforts pour attirer davantage de femmes dans les syndicats, elle fait également campagne pour accroître la représentation des femmes aux postes de direction des syndicats.

«Il est en soi sans intérêt de recruter plus de femmes dans les syndicats si nous ne prenons pas aussi en considération le rôle qu'elles jouent dans les activités syndicales. Nous voulons que nos effectifs et notre direction reflètent la réalité sociale – notamment quant à la composition par sexe.»

La CISL a déjà pris des mesures proactives pour assurer la représentation des femmes au comité exécutif de la confédération.

«Notre congrès a décidé en 2004 que 25 pour cent des membres du comité exécutif seraient des femmes. Cela a été un jalon important. Dans l'idéal toutefois, nous souhaiterions voir un accroissement de ce pourcentage lors du prochain congrès. Au Conseil australien des syndicats (ACTU) par exemple, nous nous sommes fixés ce même objectif dès 1989 – avoir 25 pour cent de femmes au comité exécutif. Cette proportion a cependant été relevée par la suite, avec actuellement un équilibre de 50-50 entre hommes et femmes au comité exécutif de l'ACTU.»

Afin d'évaluer ses propres progrès en matière d'égalité des sexes, la CISL a fait appel, en 2005, à l'OIT pour réaliser un audit de genre au sein du secrétariat de la confédération à Bruxelles.

«L'audit de genre a été autorisé par le Congrès mondial. Bien qu'il ne s'appliquât qu'au secrétariat de la CISL, l'audit de genre a soulevé des questions qui ont eu de plus larges implications pour l'ensemble de la confédération. Il nous a appris que nous avons encore du chemin à faire pour assurer l'intégration de notre programme et de nos activités, mais il nous a aussi montré que nous avançons lentement dans la bonne direction.»



Les syndicalistes s'assurent que les besoins des jeunes travailleuses sont pris en compte. (Photo: © BIT, K.Cassidy)

Renforcer l'aptitude à l'emploi des jeunes des deux sexes

«Si certains progrès ont été réalisés dans la voie de la stabilité macroéconomique dans les ex-républiques soviétiques, nous sommes toujours confrontés aux problèmes du chômage, du sous-emploi et la grande pauvreté – en particulier chez les jeunes.»

Irina Melekh est basée au bureau de l'OIT à Moscou, en Russie. Durant ces deux dernières années, elle a assuré la coordination d'un projet de coopération technique visant à lutter contre le chômage en renforçant l'aptitude à l'emploi des jeunes des deux sexes dans l'ensemble des pays du Caucase et d'Asie centrale.

«Il y a quelques années, les systèmes nationaux de formation dans l'ensemble de la région étaient complètement désorganisés, et n'étaient pas dotés des moyens adéquats pour répondre aux problèmes de développement des qualifications que connaissait la région. Les jeunes des deux sexes sortaient de centres de formation professionnelle et entraient sur un marché du travail où leurs qualifications n'étaient pas particulièrement recherchées. Leurs qualifications entrepreneuriales n'étaient tout simplement pas adaptées aux besoins de leurs communautés. De ce fait, le chômage des jeunes a augmenté considérablement plus vite que celui de la population adulte. A une époque en Azerbaïdjan, selon des estimations, les personnes de moins de 35 ans représentaient 69 pour cent de l'ensemble des chômeurs.

Dans le cadre du projet mentionné ci-dessus, le BIT a travaillé avec le ministère du Travail et de l'Éducation, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'avec les organismes de formation technique et professionnelle de cinq pays – Kirghizistan, Kazakhstan, Géorgie, Arménie et Azerbaïdjan – à définir la situation du marché du travail et à identifier des domaines de développement des qualification qui pourraient faciliter la transition de l'école au travail.

«En particulier, la formation à l'entrepreneuriat a été identifiée comme un moyen efficace pour favoriser l'emploi indépendant et la création d'emplois. En réponse, nous avons favorisé l'intégration d'une «formation de base aux affaires» dans le programme national de formation. Il s'agit dorénavant d'une pratique acceptée au Kirghizistan et au Kazakhstan.»

Le projet a veillé à ne pas négliger les aspects sexospécifiques du chômage dans la région.

«L'une de nos préoccupations principales a été de faire en sorte que les jeunes des deux sexes reçoivent des qualifications favorisant l'emploi afin de faciliter leur transition de l'école au travail. Bien que cela puisse être considéré comme une petite discrimination en termes d'accès effectif des femmes et des hommes à l'éducation et à la formation, nous continuons à constater qu'il est plus facile aux hommes de tirer pleinement



Dispenser aux jeunes des qualifications professionnelles adaptées aux demandes de la société est essentiel pour éviter un chômage massif des jeunes. (Photo: BIT)

profit de leur formation. Comme c'est souvent le cas, on trouve des façons de penser stéréotypées dans l'ensemble de la région eu égard à ce que doivent être le rôle d'une femme et celui d'un homme. Ces façons de penser se rencontrent également dans les différentes institutions sociales et financières. Par exemple, il est beaucoup plus facile pour un homme que pour une femme d'obtenir un prêt d'une banque commerciale pour monter une affaire.»

Il y a eu cependant, ces dernières années, une augmentation du nombre d'institutions de crédit, fondées souvent par des organismes non gouvernementaux, qui ont proposé des prêts aux femmes envisageant de monter une affaire.

«La demande croissante de programmes de l'OIT de formation aux affaires en Russie a entraîné un intérêt accru de certaines organisations donatrices à fournir des microcrédits aux personnes qui ont suivi une formation. Les femmes sont des bénéficiaires spécifiques de ces dispositifs de crédit. Cela facilite naturellement pour les jeunes femmes la mise en pratique de leurs qualifications et la réalisation de leurs projets. Cela ne doit cependant pas masquer le fait qu'une législation appropriée fait toujours défaut dans l'ensemble de la région pour lutter efficacement contre les pratiques discriminatoires et assurer l'égalité des sexes.»

En réponse à ce problème, le projet a lancé une stratégie pour rendre les médias nationaux plus réceptifs aux questions d'égalité des sexes, principalement en sensibilisant les médias eux-mêmes à ces questions.

«C'était vraiment une approche innovatrice. Pour l'essentiel, de notre côté, nous voulions que les médias deviennent plus réceptifs à ce qui constitue un cadre favorable ou défavorable à l'entrepreneuriat pour les femmes et les hommes. C'est évidemment une tâche difficile, et il nous a souvent fallu partir de zéro. Un programme de formation de base aux questions d'égalité pour les journalistes a été élaboré en même temps qu'un manuel de formation facile à utiliser. La réponse a été incroyablement positive. L'année dernière, nous avons constaté un engagement beaucoup plus marqué de la part des médias à traiter des questions relatives à la situation des femmes et des hommes. Les médias sont également devenus un moyen important de mettre en lumière les réussites de jeunes entrepreneuses, ce qui a pour effet d'encourager d'autres femmes qui travaillent dur à monter leur propre affaire.



Irina Melekh est coordonnatrice de projet d'un projet du BIT financé par les Pays-Bas, qui vise à renforcer l'aptitude à l'emploi des jeunes des deux sexes au Caucase et en Asie centrale. Elle est entrée au BIT en 1969 et est basée au bureau sous régional de l'OIT à Moscou, Russie.

Renforcer la réponse politique aux conditions de travail des femmes

«L'élimination de la discrimination dans l'emploi est déterminante pour autonomiser les femmes dans le monde du travail.»

Maria Elena Valenzuela est entrée au BIT en 1997 et travaille en tant que spécialiste des questions d'égalité au bureau de l'organisation à Santiago, au Chili. Durant ces dernières années, elle a été étroitement impliquée dans les initiatives régionales visant à promouvoir de meilleures conditions de travail et à mettre fin à la discrimination envers les employés de maison, dont la majorité sont des femmes.

«Le travail domestique est devenu un secteur majeur de discrimination dans la région d'Amérique latine. On estime qu'environ 11 millions de femmes en Amérique latine, représentant près de 16 pour cent de la main d'œuvre féminine, sont employées dans le travail domestique. Cependant, et de façon significative, leurs revenus avoisinent souvent le seuil de pauvreté.»

La situation est même encore plus grave lorsqu'on prend en compte d'autres formes de discrimination, comme la race et l'ethnicité.

«Au Brésil, par exemple, les afro-brésiliens sont souvent surreprésentés chez les employés de maison. A Sao Paulo, on estime que 30 pour cent des travailleurs afro-brésiliens sont employés dans le travail domestique, contre 13 pour cent pour les travailleurs blancs. De plus, les salaires des afro-brésiliens sont inférieurs à ceux des employés de maison blancs. Il va sans dire que les femmes sont majoritaires parmi les employés de maison afro-brésiliens.»

Le problème en Amérique latine est que le travail domestique est soumis à un régime juridique spécial qui n'inclue pas les droits du travail établis par les législations nationales pour les autres travailleurs salariés. De ce fait, les employés de maison touchent des salaires inférieurs parce que le salaire minimum est inférieur pour eux, leur journée de travail est plus longue, et dans certains pays, ils n'ont pas même droit à des congés maladie.»

Des études de la région d'Amérique latine montrent que seulement 23 pour cent des employés de maison sont couverts par des dispositifs de sécurité sociale et qu'un pourcentage même plus important n'a pas de contrat écrit avec l'employeur. Cela les rend vulnérables à l'exploitation.

Le BIT, à travers son projet Egalité des sexes, pauvreté et emploi, travaille étroitement avec les gouvernements régionaux et les organisa-



Maria Elena Valenzuela est entrée au BIT en 1997 et travaille en tant que spécialiste des questions d'égalité au bureau de l'organisation à Santiago.

tions de travailleurs à l'identification des facteurs les plus critiques dans l'élaboration de réponses politiques pour promouvoir des conditions de travail décent en faveur des employés de maison. En particulier, en collectant et en analysant des données pertinentes et précises, le projet vise à renforcer les capacités du secteur public à traiter les problèmes particuliers des employés de maison.

«Certains résultats du projet sont prometteurs. Au Paraguay, par exemple, un plan national d'action a été élaboré en vue d'améliorer la situation des employés de maison en général, et plus spécifiquement celle des employées de maison. Entre autres, le BIT a parrainé une étude sur la situation actuelle des employées de maison et la législation nationale en vigueur pour les protéger. Sur cette base, le plan d'action comporte une campagne de promotion mise en oeuvre en collaboration avec le ministère du Travail. Le ministère y voit notamment une occasion d'améliorer les systèmes d'inspection actuels sur les conditions de travail. En Uruguay par ailleurs, la Commission tripartite pour l'égalité des chances a rédigé un projet de loi pour améliorer l'application d'un cadre réglementaire non discriminatoire pour les employés de maison. Il sera soumis au parlement dans les semaines à venir, et naturellement nous croisons les doigts pour qu'il soit adopté.»

Quelle est l'importance de la Journée internationale de la femme pour le travail que vous effectuez?

A travers l'Amérique latine, les organisations féminines se mobilisent pour la commémoration de la Journée internationale de la femme. Le 8 mars est en effet devenu un événement symbolique. Au BIT, nous saisissons cette opportunité pour procéder à une autoévaluation et faire une estimation de certaines de nos réalisations. Mais avant tout, la Journée de la femme donne une impulsion à notre collaboration avec nos homologues nationaux et internationaux dans le travail de promotion de l'égalité des sexes.»



L'amélioration des conditions de travail des femmes dans le cadre du projet de l'OIT Genre, pauvreté et emploi. De jeunes femmes négocient un prêt bancaire pour créer une coopérative. (Photo: © BIT, J. Maillard)

La promotion de l'égalité des sexes chez les employeurs

Les Nouvelles de l'OIT sur l'égalité s'entretiennent avec le Secrétaire de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), M. Antonio Penalosa, sur le rôle de l'égalité des sexes dans les activités de l'organisation.

Quelle est l'importance de l'égalité des sexes pour le mandat de l'OIE?

«L'OIE, en tant qu'organe reconnu de la communauté des affaires au niveau international, suit de très près le débat sur l'égalité des sexes. La question de l'égalité des sexes revêt de nombreux aspects, mais ce qui importe surtout, c'est d'assurer l'égalité des chances aux femmes et aux hommes pour participer à l'activité économique. Pour les organisations patronales et leurs membres, cela relève à la fois du bon sens et du sens des affaires. A mesure que les marchés se développent et que le besoin de compétitivité et de flexibilité s'intensifie, il est également de plus en plus important d'assurer que tous ceux le désirent, hommes et femmes puissent apporter leur contribution à la croissance économique locale.



M. Antonio Peñalosa, Secrétaire de l'Organisation internationale des employeurs

Pouvez identifier un domaine en particulier où l'OIE fait des efforts particuliers en matière d'égalité des sexes?

«L'une des missions essentielles de l'OIE est de promouvoir la création et le développement des entreprises et nous reconnaissons l'importance grandissante de l'entrepreneuriat féminin dans cette tâche. Les entreprises appartenant à des femmes sont, de plus en plus, considérées comme des entités économiques importantes qui contribuent à la création d'emploi et comme des moyens appréciables de réduction de la pauvreté pour les individus, les familles et les communautés dans le monde. Il est donc important que l'OIE soutienne ses membres dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin.»

Quelles sont les réalisations de l'OIE à cet égard?

«L'OIE a dernièrement travaillé en étroite collaboration avec l'OIT à l'élaboration d'une trousse à outils pour les petites et moyennes entreprises (PME) dont l'objectif est d'aider les organisations patronales à atteindre les employeurs, à les représenter et à les défendre et, le cas échéant, à leur fournir des services répondant à leurs besoins. Un élément important de cette trousse à outils est l'outil pour les petites entreprises gérées par des hommes ou des femmes (PEGHF). L'outil pour les PEGHF guide l'évaluation interne d'une organisation quant à la manière de servir les besoins des petites entreprises gérées par des hommes ou des femmes en tant que clients. Il aide à déterminer si une organisation d'employeurs est sensibilisée aux questions des femmes dans ses secteurs d'activité essentiels. Cet outil et l'importance de son application ont également été abordés lors d'un atelier sur la trousse à outils pour les PME en février de cette année, auquel beaucoup d'organisations patronales ont spécifiquement invité des associations membres d'entrepreneuses et d'entreprises appartenant à des femmes.

En outre, l'OIE travaille aussi en étroite collaboration avec l'OIT à un programme visant à renforcer le rôle des organisations d'employeurs dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin, des entreprises appartenant à des femmes et du secteur privé en Afrique. A l'instar de la trousse à outils pour les PME, l'un des objectifs clés du programme est de renforcer les capacités des organisations patronales à représenter les entrepreneuses.

Quel est l'intérêt pour l'OIE de ce genre de collaboration?

«Le renforcement des capacités des organisations patronales à mieux représenter les entrepreneuses et les entreprises appartenant à des femmes, présente en lui-même un intérêt important du fait des avantages incontestables qu'il apporte aux parties concernées.

D'une part, rendre les organisations patronales plus sensibles, et plus favorables, à l'entrepreneuriat féminin est de nature à accroître les chances d'obtenir l'adhésion d'entreprises appartenant à des femmes et d'attirer des associations existantes d'entreprises appartenant à des femmes comme adhérents ou membres associés. Les organisations d'employeurs bénéficient en conséquence d'une augmentation de leurs effectifs. L'augmentation de leurs effectifs et l'instauration d'un partenariat stratégique et d'alliances avec les entreprises appartenant à des femmes renforcent non seulement la représentativité des organisations patronales mais aussi leurs capacités institutionnelles à négocier et à participer aux processus de formulation des politiques nationales.

D'autre part, les organisations patronales peuvent aider à traiter les problèmes spécifiques rencontrés par les entrepreneuses. Les entrepreneuses peuvent largement bénéficier du fait d'être associées et rattachées à des organisations dynamiques et basées sur l'adhésion, qui peuvent leur donner un meilleur accès à des soutiens importants dans les domaines du lobbying, de l'élaboration des politiques, des services consultatifs et des services aux entreprises.

Il existe aussi des possibilités pour les organisations patronales de proposer une série de mesures et de services d'appui spécifiquement adaptés aux besoins et à la situation particuliers des femmes et des hommes.

Quelle est l'importance de la Journée internationale de la femme pour le travail de l'OIE?

«La Journée internationale de la femme souligne combien il est important de se préoccuper des obstacles particuliers rencontrés par les femmes dans leur participation à l'activité économique. Pour sa part, l'OIE continuera à chercher des occasions de soutenir ses membres et d'apporter sa contribution au débat.»

Nouvelles de l'OIT sur l'égalité paraît quatre fois par an en français, anglais et espagnol. Ce bulletin d'information est distribué au personnel de l'OIT et aux mandants de l'OIT, aux organisations des Nations Unies, aux organismes de la société civile et aux autres personnes intéressées par les initiatives de l'OIT en matière d'intégration de la parité et de promotion de l'égalité entre hommes et femmes, et entre garçons et filles. Les rédacteurs accueillent favorablement les contributions au bulletin d'information, en français, anglais ou espagnol, ainsi que les commentaires et réactions sur les questions traitées dans le bulletin. Prière d'envoyer vos commentaires par courriel à genderhelpdesk@ilo.org.

Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes
Bureau international du Travail
4, route des Morillons · 1211 Genève · Suisse
Tél. +41 22 799 6730 · Fax +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender

Numéro spécial

Journée internationale de la femme, 8 mars 2006