



Module de base
Égalité entre les hommes et les femmes et développement :
Pourquoi ? Quoi ? Comment ?

VUE D'ENSEMBLE ET OBJECTIFS.....	3
Unité A. POURQUOI – Égalité entre les hommes et les femmes et développement.....	4
1.1. Genre et droits fondamentaux : la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.....	4
1.2. Genre et développement durable : le Programme d'action de Beijing, ses suivis, et les Objectifs du millénaire pour le développement.....	7
1.3. Genre et emploi : l'Agenda pour le travail décent de l'OIT.....	10
Unité B. QUOI – Concepts de base et définitions.....	14
2.1. Qu'entend-on par genre ?.....	14
2.2. Les relations de genre.....	15
2.3. Les rôles de genre et le partage du travail selon le genre.....	16
2.4. La discrimination par le genre.....	21
Unité C. COMMENT – Stratégies pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.....	24
3.1. Le genre comme question transversale.....	24
3.2. "Introduire" les femmes sur scène : l'approche Intégration des femmes dans le développement (IFD).....	24
3.3. "Reconnaître" les femmes sur scène : l'approche Parité hommes-femmes et développement (GED).....	26
3.4. L'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes.....	27
3.5. Instruments pour l'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes.....	29
3.5.1. Analyse de genre.....	29
3.5.2. Actions spécifiques sur le genre et politiques d'égalité des chances.....	30
3.5.3. Évolution institutionnelle.....	31
3.5.4. Audit et budgétisation de genre.....	33
3.6. Approches d'autonomisation.....	33



Acronymes

CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
IFD	Intégration des femmes dans le développement
GED	Parité hommes-femmes et développement
OIT	Organisation internationale du travail
OMD	Objectifs du millénaire

VUE D'ENSEMBLE

Ce module présente les instruments de base nécessaires à adopter "une approche de genre pour le développement".

Unité A - "Pourquoi ?" illustre la raison d'être de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement, et présente une vue d'ensemble des cadres juridiques et politiques internationaux qui soutiennent l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation de ces dernières.

Unité B - "Quoi ?" familiarise avec les concepts de base et la terminologie relative au "discours de genre".

Unité C - "Comment" donne d'un point de vue historique une brève vue d'ensemble du glissement des méthodes d'approche "femmes dans le développement" à "parité hommes-femmes et développement" et illustre l'approche et les instruments pratiques des Nations Unies et de l'OIT pour l'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans les processus de développement.

OBJECTIFS

À la fin de ce module, vous aurez :

1. Examiné pourquoi l'égalité entre les hommes et les femmes doit être considérée comme un élément clé de chaque agenda relatif au développement et pour quelle raison cette égalité est une question transversale sur tous les autres secteurs, social comme économique ;
2. Acquis une vue d'ensemble historique des étapes politiques et juridiques importantes de l'action internationale pour l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que l'autonomisation des femmes ;
3. Exploré le jargon relatif au genre et au développement ;
4. Évalué certaines approches opérationnelles de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la planification du développement.



Unité A. POURQUOI – ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET DÉVELOPPEMENT

De nombreux changements ont eu lieu ce siècle dernier et ont touché la vie de l'entière humanité. Les améliorations dans le domaine de la santé, de la durée de vie, de la science, de la technologie, de la sphère politique et de l'instruction constituent certains de ces changements. L'acquisition par les femmes de droits politiques et civils est un exemple des plus significatifs de tels changements : des mouvements féministes ont vu le jour plus ou moins de façon simultanée de par le monde, plaidant pour l'identité politique et économique des femmes, leur droit de vote, leur participation dans la vie publique et politique, le droit de recevoir une éducation appropriée, enfin, le droit d'avoir le contrôle de leur propre existence.

Malgré des résultats significatifs, les inégalités entre les hommes et les femmes persistent toujours. Les cadres internationaux comme le Programme d'action de Beijing et la Déclaration du Millénaire ont donné conscience du progrès réalisé comme des défis que la société doit encore affronter. La récente parité réalisée dans le domaine de l'éducation primaire n'a pas encore été égalée dans l'éducation secondaire ou l'enseignement de troisième cycle. La participation des femmes dans le processus de prise de décision au niveau économique et politique reste moins élevée que celle des hommes. Les femmes ont accès aux emplois rémunérés mais elles ont souvent des salaires inférieurs, des emplois plus précaires, et sont en outre surreprésentées dans l'économie informelle. La violence envers les femmes dévaste encore la vie des femmes et des enfants dans le monde entier. Le fléau du VIH/sida fait des ravages tant chez les femmes que chez les hommes mais de façon disproportionnelle en alourdissant la charge de l'épidémie sur les femmes et les jeunes filles.

Pourquoi l'égalité ? Dans cette section, nous examinerons l'égalité comme un droit fondamental et comme le véritable moyen pour atteindre le développement durable.

1.1. Genre et droits fondamentaux : la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

La **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)**, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1979, est souvent décrite comme l'instrument international des droits fondamentaux des femmes. Elle fournit un fondement pour la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'assurance de l'égal accès des femmes à la vie politique et publique - comme l'égalité des chances - aussi bien qu'à l'éducation, la santé et l'emploi. La Convention énonce clairement que la discrimination envers les femmes ne concerne pas uniquement les chances niées et les résultats inégaux, cette discrimination est avant tout une violation des droits fondamentaux des femmes.

Malgré la ratification de la CEDEF par 186 pays, la discrimination persiste tant au niveau social, culturel qu'économique. La discrimination est une des causes principales de l'inégalité entre les hommes et les femmes et ne peut être éliminée sans des dispositions juridiques adaptées et des actions par la société civile et les gouvernements.

CEDEF

New York, 18 décembre 1979

Entrée en vigueur: 3 septembre 1981

Pays d'Afrique de l'Ouest

Pays	Signature	Ratification
Benin	11 nov 1981	12 mar 1992
Burkina Faso		14 oct 1987
Cap-Vert		5 déc 1980
Côte d'Ivoire	17 juil 1980	18 déc 1995
Gambie	29 juil 1980	16 avr 1993
Ghana	17 juil 1980	2 janv 1986
Guinée	17 juil 1980	9 août 1982 avec réserves
Libéria		17 juil 1984 avec réserves
Mali	5 fev 1985	10 Sep 1985
Mauritanie		10 mai 2001 avec réserves
Niger		8 oct 1999 avec réserves
Nigéria	23 avr 1984	13 juin 1985
Sénégal	29 jul 1980	5 fev 1985
Sierra Leone	21 sept 1988	11 nov 1988
Togo		26 sept 1983

Certains instruments internationaux comme la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et les deux Protocoles facultatifs internationaux se rapportant aux droits civils et politiques ainsi qu'aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) avaient déjà eu pour objectif d'assurer aux femmes et aux hommes l'égalité de jouissance de leurs droits. Cependant, de tels instruments ne soulevaient pas la question spécifique de l'existence des inégalités entre hommes et femmes comme un obstacle majeur contre la jouissance de mêmes droits. La CEDEF reformule la question des droits des femmes comme un problème d'accès – à la santé, l'éducation, les avantages économiques, la propriété - la terre, le crédit, les ressources naturelles, tout comme à l'emploi rémunéré ou encore à la représentation politique. Dès lors, elle établit un concept d'égalité d'ensemble, à la fois formel et réel.

L'égalité formelle (ou égalité *de jure*) implique l'égalité de traitement par la loi en termes de procédures et se réfère au statut légal des femmes et des hommes dans la société. **L'égalité réelle** (ou égalité *de facto*) d'autre part concerne l'égalité de résultats : elle implique un principe de non-discrimination (directe et indirecte) et fait référence à la possibilité dans les faits pour les femmes de jouir de ces droits.

D'un point de vue étatique, cela implique une obligation "positive" d'intervenir et de fournir des politiques cibles appropriées ainsi que des programmes visant à assurer un égal accès aux biens publics tels que l'éducation, l'assistance sanitaire, les ressources humaines, l'emploi, etc... L'importance de la CEDEF repose sur cette obligation sans précédent de l'Etat.

En ratifiant la Convention, les Etats sont soumis à l'obligation de prendre un certain nombre de mesures pour mettre un terme à la discrimination contre les femmes sous toutes ses formes.

Cela inclut :

- L'incorporation du principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs systèmes légaux, l'abolition de l'ensemble des lois discriminatoires, tout comme l'adoption des lois interdisant toute discrimination à l'égard des femmes ;
- La création de tribunaux et autres institutions publiques pour assurer une protection efficace des femmes contre la discrimination ;
- L'élimination de toutes les actions à l'égard des femmes par les personnes, les organisations ou les entreprises¹.

Vous trouverez au module deux « outils juridiques » plus d'informations sur les mécanismes de la CEDEF.



POINTS CLÉ

- Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes est un droit fondamental nécessaire pour la réalisation d'une justice sociale ;
- La CEDEF est décrite comme un instrument international des droits fondamentaux des femmes ;
- Considérant la question des droits des femmes comme un problème d'accès, la CEDEF souligne avec insistance l'importante distinction entre inégalités **formelles** – ou *de jure* – et **réelles** – ou *de facto* – ;
- La CEDEF demande aussi la mise en place de tribunaux et autres institutions publiques pour la protection des femmes contre la discrimination, et pour un processus d'évaluation fondé sur les rapports nationaux.

¹ Pour plus de détails et pour obtenir le texte intégral de la Convention consulter le site <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

1.2. Genre et développement durable : Le Programme d'action de Beijing, ses suivis, et les Objectifs du millénaire pour le développement

Nous pouvons affirmer que le développement durable peut être réalisé uniquement si les femmes comme les hommes sont impliqués également et équitablement dans le processus de développement, à tous les niveaux de décisions et de responsabilités, et dans toutes les sphères de la vie.

En 1995, la quatrième Conférence mondiale sur les femmes se tenait à Beijing. De cette conférence a résulté une Déclaration signée par tous les gouvernements participants ainsi qu'une Plate-forme d'action qui a marqué de façon significative le chemin vers l'égalité entre les hommes et les femmes. La Déclaration de Beijing ainsi que le Programme d'action fournissent une synthèse du progrès réalisé au niveau international et des questions relatives au développement et aux droits fondamentaux².

La Déclaration de Beijing et le Programme d'action ont permis de réaliser une avancée importante dans la conceptualisation de l'égalité entre les hommes et les femmes en proposant un concept plus large de l'égalité entre les hommes et les femmes et en visant "l'autonomisation de toutes les femmes". En plus de réaffirmer la signification des droits des femmes comme droits fondamentaux, le Programme d'action stipule que l'égalité entre les hommes et les femmes est une condition préalable nécessaire et fondamentale pour le développement et la paix, et un instrument pour parvenir à tous les autres objectifs de développement : "*un partenariat transformé fondé sur l'égalité entre les femmes et les hommes est une condition pour un développement durable centré sur les personnes*"³.

Le Programme d'action identifie douze domaines critiques qui concernent les principaux obstacles des femmes dans leur promotion. Ces domaines sont :

1. Les femmes et la pauvreté ;
2. Éducation et formation des femmes ;
3. Les femmes et la santé ;
4. Violence à l'égard des femmes ;
5. Les femmes et les conflits armés ;

² Les résultats d'un certain nombre de conférences comme ceux des instruments juridiques précédents sont tout autant reconnus : les trois premières Conférences mondiales sur les femmes (Mexico - 1975, Copenhague - 1980, Nairobi - 1985) ; la CEDEF (1979) ; le Sommet mondial pour les enfants (New York - 1990) ; la Conférence mondiale des droits de l'homme (Vienne - 1992) qui a attribué une attention particulière à la question de la violence envers les femmes ; le Sommet de la terre sur l'environnement et le développement (Rio de Janeiro - 1992) ; la Conférence internationale sur la population et le développement (Le Caire - 1994) ; le Sommet mondial pour le développement social (Copenhague - 1995) ; ainsi qu'un certain nombre de résolutions des Nations Unies.

³ Le texte intégral de la Déclaration de mission du Programme d'action de Beijing peut être consulté sur <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/index.html>.

6. Les femmes et l'économie ;
7. Les femmes au pouvoir et aux postes de décision ;
8. Mécanismes institutionnels de promotion de la femme ;
9. Les droits fondamentaux des femmes ;
10. Les femmes et les médias ;
11. Les femmes et l'environnement ;
12. Les petites filles.

Les 189 Etats membres qui ont approuvé le Programme d'action de Beijing pendant la Conférence ont pris l'engagement de travailler sur chacun de ces domaines pour supprimer ces obstacles d'ici 2000. Les gouvernements nationaux furent invités à préparer des Plans d'action nationaux en accord avec le Programme tout comme la Commission de la condition de la femme reçut le mandat par l'Assemblée générale de jouer un rôle central dans l'évaluation de sa mise en œuvre avec la Division de la promotion de la femme.

La 23^{ème} session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies se tenait à New York en 2000 avec pour objectif de passer en revue le progrès réalisé sur la mise en œuvre du Programme. Afin de préparer "**Beijing + 5**", les gouvernements nationaux furent invités à soumettre un rapport sur les actions prises dans les douze domaines critiques. Le résultat (153 rapports – plus de 80 % des Etats membres – furent soumis) a révélé un certain progrès tout comme de profonds changements produits depuis le lancement de la Décennie pour la femme des Nations Unies en 1976. Malgré le fait que les femmes ont accru leur participation sur le marché du travail, des différences significatives de salaire et une ségrégation dans l'emploi persistent ; l'égalité n'a pas été réalisée dans l'éducation et les questions liées à la pauvreté et la violence ont été reconnues comme les plus saillantes. La mondialisation a donné conscience de l'urgence de nouveaux challenges concernant les femmes migrantes, la traite des personnes et le travail des enfants.

De cette session extraordinaire découle un document de travail sur "Les nouvelles mesures et initiatives visant à appliquer le Programme d'action de Beijing". En plus de réaffirmer l'aspect saillant de ces domaines critiques précédemment identifiés, le document de travail a appelé à leur donner priorité dans la planification des mesures de développement et a identifié certains groupes spécifiques de femmes comme objectifs prioritaires :

- a. Les femmes âgées / Le vieillissement ;
- b. Les adolescentes / Les jeunes femmes ;
- c. Les réfugiées / Les demandeuses d'asile ;
- d. Les femmes indigènes ;
- e. Les femmes entrepreneuses / Les professions libérales ;
- f. Les femmes migrantes ;
- g. Les femmes rurales ;
- h. Les femmes handicapées ;
- i. Les femmes chefs de famille.

Le document a de plus reconnu que les politiques, les programmes, ainsi que les plans budgétaires doivent adopter une perspective de genre, se fonder sur une base de données considérant le genre comme une donnée à part entière, ainsi que sur la recherche de connaissance de la situation des femmes et des jeunes filles, enfin être définis en termes limités dans le temps et par des objectifs mesurables.

En 2000, lors de la 55^{ème} session, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Déclaration du Millénaire qui a permis de sérieux engagements pour la paix, la sécurité et le développement. Cette Déclaration a lancé 8 objectifs du millénaire pour le développement (OMD) :

1. Réduire l'extrême pauvreté et la faim ;
2. Assurer l'éducation primaire pour tous ;
3. Promouvoir l'égalité et l'autonomisation des femmes ;
4. Réduire la mortalité infantile ;
5. Améliorer la santé maternelle ;
6. Combattre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies ;
7. Assurer un environnement durable ;
8. Mettre en place un partenariat mondial pour le développement⁴.

La Déclaration a reconnu l'intérêt transversal de l'égalité pour la réalisation des objectifs lancés et a clairement résolu de "promouvoir l'égalité et l'autonomisation des femmes comme moyens efficaces de combattre la pauvreté, la faim et la maladie, ainsi que de stimuler un développement véritablement durable"⁵. La Déclaration du Millénaire représente une importante étape vers une approche intégrée du genre et du développement, au sein de laquelle la perspective de genre est précisément considérée dans l'intégration de chaque discipline ainsi qu'au sein des domaines pertinents pour la réalisation du développement durable.

Le second suivi de la Conférence de Beijing de 1995, tenu à New York en 2005 et connu comme **Beijing+10**, mentionne explicitement l'importance de la Déclaration du Millénaire et de ses résolutions, et maintient l'idée que l'entière mise en œuvre du Programme d'action de Beijing est essentielle pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. Le large consensus ainsi que le réel progrès réalisé pour amener la question de l'égalité dans l'intégration des politiques et des structures des Nations Unies et des autres agences de développement ont permis à la Conférence de faire un pas en avant. Ce second suivi a identifié de nouveaux challenges apparus lors des derniers événements au cœur du monde international, comme la traite des femmes et des jeunes filles et toutes les formes d'exploitation, le besoin d'intégration d'une perspective genre

⁴ Pour plus de détails sur les objectifs du Millénaire pour le développement et ses indicateurs, consulter le site Internet officiel <http://www.un.org/french/millenniumgoals/>.

⁵ Le texte intégral de la Déclaration du Millénaire peut être consulté sur <http://www.un.org/french/millenaire/ares552f.htm>.

dans des situations d'assistance à la suite de désastres, les efforts d'indemnisation et de reconstruction (incluant les suites du désastre du Tsunami dans l'Océan Indien), les femmes indigènes et le progrès économique des femmes.

En 2010, 15 ans après la conférence de Beijing, l'ONU fait le bilan lors d'une réunion de haut niveau à New York. En éducation, 60% des pays sont arrivés à la parité dans l'enseignement primaire. Dans l'emploi, près de deux tiers des femmes des pays en développement ont des emplois précaires, soit comme travailleuses indépendantes, soit comme travailleuses familiales non rémunérées⁶.

Les priorités de Beijing plus 15 et des OMD s'appuient mutuellement dans les actions mises en place par les gouvernements et la société civile.



POINTS CLÉ

- Le **Programme d'action de Beijing** vise à placer l'égalité de genre au cœur de l'agenda du développement, définissant cela non seulement comme un objectif en soi mais aussi comme un programme nécessaire pour la réalisation d'un développement véritablement durable.
- Beijing+5, Beijing+10 et Beijing+15 réaffirment les principes du Programme d'action de Beijing et procèdent par l'identification de groupes prioritaires et de questions émergentes au sein de chacun des douze domaines critiques initialement identifiés à Beijing.
- Comme cela avait été exigé par le Programme d'action de Beijing et ses suivis, les OMD inclut l'égalité de genre autant comme un objectif *per se* que comme un moyen essentiel de combattre la pauvreté et de réaliser le développement durable.

1.3. Genre et emploi : l'Agenda pour le travail décent de l'OIT

Aujourd'hui, l'objectif principal de l'OIT est d'encourager les opportunités pour les femmes et les hommes d'obtenir un travail productif et décent, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. La notion de travail décent résume les aspirations des travailleurs et travailleuses: possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes.

Le travail décent est fondé sur des réalités, des valeurs et des objectifs pour une société donnée ; c'est un concept dynamique, dont le contenu évolue selon le progrès

⁶ <http://content.undp.org/go/newsroom/2010/march/15-years-after-landmark-gathering-women-still-lack-equal-rights-and-opportunities.fr?lang=fr>

économique et social d'un pays donné. L'Agenda du travail décent met l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que les questions de genre au cœur de l'Agenda de l'OIT (Bureau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes, 2000).

Programme pays pour un travail décent en Afrique de l'Ouest :

Bénin (ébauche) 2010-2015

Burkina Faso 2006-2007 nouveau programme en développement

Mali, 2006-2007

Sénégal, 2006-2009

Togo (ébauche) 2009-2013

Une perspective de genre est dès lors un impératif pour l'OIT, non seulement pour des raisons d'équité et de justice, mais aussi parce qu'aujourd'hui cette perspective fait partie de la substance même de son travail. L'OIT s'emploie à articuler la perspective genre dans le monde du travail en examinant le rôle économique et social des femmes comme des hommes, et d'identifier les forces qui mènent à l'inégalité dans différents domaines. Cela implique d'élargir l'attention de la réalisation *de jure* de l'égalité des femmes aux résultats *de facto* des politiques économiques, des mesures législatives, ainsi que des résultats du marché du travail pour différents groupes de femmes et d'hommes (Somavia : 1999).

Le but de promouvoir le travail décent peut être atteint par la synthèse de quatre objectifs stratégiques : assurer les principes et droits fondamentaux au travail, créer de plus grandes opportunités d'emploi et de salaire pour les femmes et les hommes, étendre la protection sociale, enfin promouvoir le dialogue social.

Assurer les principes et droits fondamentaux au travail

Les objectifs stratégiques se retrouvent dans les instruments existants qui concernent directement l'égalité de genre comme

la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération,

les Conventions n° 103 et 183 sur la protection de la maternité,

la Convention n° 111 sur la discrimination dans l'emploi et la profession

la convention n° 156 sur les travailleurs avec des responsabilités familiales... ⁷.

Promouvoir des opportunités d'emploi et de salaire

Tout d'abord le travail décent signifie un travail productif et rémunérateur pour les femmes comme pour les hommes. La création d'emplois et d'activités rémunératrices

⁷ (Un document plus détaillé sur les Normes internationales du travail est fourni par le module Campus de Genre du CIF-OIT sur les instruments juridiques – GMS FR M2).

devrait être considérée au centre de l'économie comme de la croissance innovante. Ces dernières années, les petites et moyennes entreprises ainsi que le secteur informel ont joué un rôle particulièrement important pour le travail des femmes.

L'approche qualitative à l'emploi est au cœur du "travail décent". La qualité de l'emploi est un index multi-dimensionnel influencé par un large éventail de composants : salaires, bénéfices non-salariaux, régularité de l'emploi, durée et termes de référence du contrat de travail, protection sociale (santé, chômage, retraite), représentation (syndicats et autres formes), temps de travail, intensité de travail, risques liés à l'emploi, participation dans la prise de décision, possibilité d'avancement de carrière ou capacité de monter en grade, statut social rattaché à un emploi, etc... Les femmes continuent à souffrir d'une discrimination particulière sur le marché de l'emploi dans nombre de ces cas. Des politiques relatives au marché du travail sensibles à la question du genre devraient être individualisées afin d'aider les femmes à améliorer leur position sur le marché du travail.

Étendre la protection sociale

Les travailleurs employés dans le secteur informel ou temporaire sont exclus des schémas de protection sociale classique, et nombreuses sont les femmes qui se retrouvent dans cette situation, si cela n'est pas la majorité des femmes.

D'autre part, la participation massive des femmes au sein du marché du travail ces derniers temps a soulevé la question des schémas actuels de protection sociale. La plupart des systèmes de sécurité sociale de par le monde furent établis selon un modèle familial traditionnel au sein duquel l'homme était le seul à travailler et la femme devait assurer la charge du travail domestique et élever les enfants.

Le nombre croissant de femmes au travail, les changements dans la composition et la taille des familles, l'accroissement du nombre de femmes chefs de famille, les changements radicaux des valeurs particulièrement ceux concernant l'individu même, ont des implications certaines sur la sécurité sociale et la protection sociale.

Certaines dispositions en vue d'une extension de la protection sociale à la question du genre devraient donner une attention particulière aux questions suivantes :

- La sécurité humaine ;
- La santé et la sécurité au travail ;
- L'économie solidaire ;
- Le défi des migrations internationales ;
- La question urgente du VIH/sida.

Promouvoir le dialogue social

Le faible nombre de femmes occupant des postes clés au sein de structures représentatives de dialogue social – syndicats, employeurs et associations – bloque l'avancement des questions relatives à l'égalité de genre et l'amélioration de la situation des femmes dans le monde du travail. Des questions comme la discrimination sur le sexe, l'égalité de rémunération, la conciliation du travail et des responsabilités familiales incluant les enfants, les adaptations du temps de travail ainsi que le harcèlement au

travail, ne seront justement considérées sur l'agenda du dialogue social que si les femmes font bel et bien partie de ce dialogue. Il y a en outre un besoin d'ouverture du dialogue à de nouveaux acteurs : au niveau national aux rouages du gouvernement concernant les questions relatives aux femmes, au niveau local à des groupes actifs de la société civile ayant une réelle connaissance des difficultés et des contraintes imposées aux femmes.



Unité B. QUOI - CONCEPTS DE BASE ET DÉFINITIONS

2.1. Qu'entend-on par genre ?

Le terme "genre" fait référence à un éventail de rôles sociaux et de relations, d'attitudes, de comportements, de valeurs, de pouvoir et d'influence qui varient selon le fait d'être un homme ou une femme⁸. Le terme genre est complexe parce qu'il prend en considération un large éventail de facteurs culturels et sociaux qui peuvent varier dans le temps comme dans l'espace (voir 2.3 sur les rôles).

La distinction entre "genre" et "sexe" peut nous aider à parvenir à une définition plus claire de ce terme. D'une part, le terme "**sexe**" fait référence aux caractéristiques biologiques et anatomiques génétiquement déterminées des femmes et des hommes qui se manifestent par leurs différents rôles dans la reproduction biologique. D'autre part, le terme "**genre**" fait référence aux rôles et responsabilités socialement déterminés attribués aux femmes et aux hommes dans un contexte social et culturel donné en vertu de leurs caractéristiques biologiques. Alors que les différences de sexe sont déterminées avant la naissance et ne peuvent pas être modifiées par des influences environnementales ou culturelles, le genre est une identité acquise et qui par conséquent change dans le temps, au sein ou de par les cultures.

Genre ou sexe ?

Certaines affirmations comme "seules les femmes peuvent donner naissance" et "seuls les hommes peuvent avoir le cancer de la prostate" font référence aux caractéristiques biologiques des femmes et des hommes : ces affirmations sont vraies aujourd'hui comme elles l'étaient il y a une décennie, alors qu'elles sont affirmées à l'est, à l'ouest, au nord et au sud. D'autre part, les affirmations selon lesquelles "seules les femmes peuvent élever des enfants" ou "seuls les hommes peuvent conduire des camions" font référence aux caractéristiques socialement déterminées assignées aux femmes et aux hommes : même si chacun les considère comme vraies elles ne sont pas universelles et peuvent être acceptées ou non selon où et quand elles sont affirmées et à qui elles sont présentées.

Une experte genre, lors de la formation FSP sur « Genre et économie » à Ouagadougou en février 2010 a illustré la différence en indiquant que le sexe équivaut à l'idée « né avec » tandis que le genre à « né trouvé », cela illustre parfaitement la différence.

Le genre dépend de la définition que notre société donne à la masculinité et la féminité c'est-à-dire ce qui est approprié aux hommes et aux femmes respectivement. Ces concepts peuvent être influencés par plusieurs facteurs comme les croyances culturelles

⁸ INSTRAW 2004, Glossaire sur les termes de genre et concepts, <http://www.un-instraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=37&Itemid=76>.

et religieuses, les mythes, les proverbes, les jeux, les traditions populaires, la publicité, les films, la famille, la parenté, la communauté, *etc...*



POINTS CLÉ

Le genre est :

- Socialement déterminé ;
- Modifiable dans le temps, au sein et de par les cultures ;
- Un terme relationnel.

Le genre n'est pas :

- Le sexe ;
 - La femme.
-

2.2. Les relations de genre

Le "genre" est un terme relationnel : il ne fait pas uniquement référence aux femmes et aux hommes mais aussi à leurs relations. Les relations de genre sont inévitables – parce que les femmes et les hommes interagissent dans toutes les sphères de la vie – et concernent dès lors le domaine privé (la famille, le mariage, *etc...*) comme le domaine public (l'école, le marché du travail, la vie politique, *etc...*). Toutes les relations sociales incluent une composante de genre car elles sont – de différents points de vue – définies par l'identité de genre des personnes concernées.

Les relations de genre

Une femme peut être épouse en relation à un homme qui est son époux, et une employée en relation à son employeur de sexe masculin, une fille en relation à son père, ou une élève en relation à son professeur. Dans la sphère privée, la relation parent-enfant peut apparaître d'un premier abord comme neutre de genre mais les obligations qu'une fille a envers ses parents peut différer de celles de son frère. Dans la sphère publique, les attitudes des employeurs envers les employés peuvent varier grandement selon qu'ils ou elles sont des hommes ou des femmes.

Un examen approfondi des relations de genre révélera l'existence d'un fort composant de **pouvoir** structurant chaque relation. Le pouvoir est distribué tout au long des lignes de genre au sein d'un large éventail de pratiques sociales, la plupart du temps au désavantage des femmes. Les relations de pouvoir sont évidentes, par exemple dans la façon dont les ressources (naturelles, économiques, politiques, *etc...*) sont distribuées entre femmes et hommes. Les femmes souffrent souvent d'un accès plus limité aux

ressources économiques, naturelles et sociales, ce qui diminue leur pouvoir de négociation de leur position au sein de leur ménage, de la communauté, du marché du travail et de la vie politique.

Outre le genre, les relations sociales peuvent être influencées par de nombreux autres facteurs et une certaine diversité peut être définie selon de nombreux critères parmi lesquels nous trouvons l'âge, la classe, l'ethnie, la religion, l'orientation sexuelle, l'affaiblissement physique et mental. Les individus peuvent avoir de multiples identités selon leur appartenance religieuse ou leur tendance politique, leur ethnicité, leur statut social et ainsi de suite.

Comprendre la **nature transversale** des questions de genre est très important car cela aide à avoir une idée plus claire des diverses dimensions au sein desquelles le genre peut agir comme une variable dans la génération des inégalités.



POINTS CLÉ

- Le terme "**relations de genre**" fait référence aux moyens par lesquels une société définit les droits, les responsabilités et les identités des hommes et des femmes, en relation les uns avec les autres.
- **Les relations de genre** sont inévitables dans la sphère privée comme publique car les femmes et les hommes interagissent dans tous les aspects de la vie.
- Les relations de genre sont souvent aussi des **relations de pouvoir**.
- Même si le genre constitue une variable séparée dans la définition des relations sociales, le genre **concerne tout autant** d'autres facteurs déterminants comme l'âge, la classe, l'ethnie, la religion, l'orientation sexuelle, l'affaiblissement physique et mental.

2.3. Les rôles de genre et le partage du travail selon le genre

Le concept "**rôles de genre**" fait référence aux activités attribuées aux femmes et aux hommes sur la base de leurs différences perçues. Les rôles de genre sont socialement déterminés, changent dans le temps et l'espace, et sont influencés par des facteurs sociaux, culturels et environnementaux caractérisant une certaine société, communauté ou période historique. Les rôles de genre visent à instaurer des frontières entre ce qui est perçu comme approprié pour les femmes et les hommes dans la société, d'un point de vue des domaines public comme privé. De tels rôles sont acceptés comme "naturels" et assimilés par les filles et les garçons depuis leur plus jeune âge par le biais des modèles de genre qu'ils prennent de leur environnement social. Dans de nombreuses sociétés, les individus subissent une forte pression pour respecter de tels modèles, non seulement de façon directe par la famille ou la communauté, mais aussi indirectement par le rôle de modèles du tissu social – le marché du travail, la politique publique, le système de taxation, *etc.*..., qui souvent restent dissuasifs pour un changement social.

Les crises comme facteur de changement des rôles de genre

- Des événements ou crises soudains et extérieurs comme la guerre ou la famine peuvent radicalement changer les rôles des hommes et des femmes. Pendant la Seconde Guerre Mondiale (1940-1945), le nombre de femmes économiquement actives a fortement augmenté pour la première fois en Europe.
- Les situations de crise affectent les femmes et les hommes différemment en raison de leurs rôles de genre. En Afrique, la crise économique actuelle pèse plus lourdement sur les filles, amenées à suppléer les pertes de revenus de leurs parents. Déscolarisation, baisse des revenus, décès pour cause de faim... sont les déclinaisons de ce phénomène mondial. (rapport "**Parce que je suis une fille**" ; accessible en anglais de l'ONG Plan International).
- Il arrive parfois que, après la crise, d'anciennes attitudes de rôles de genre ressurgissent et un rôle de genre qui était accepté pendant la crise (par exemple les femmes actives dans les conflits armés) ne le soit plus par la suite. Ce fut le cas des femmes combattantes lors de libérations en Amérique latine. Les changements du rôle de genre peuvent aussi être permanents.
- Malgré le fait que les conflits touchent l'entière population, et en raison de leurs rôles de genre, les hommes et les femmes tirent expérience et réagissent à un conflit de façon différente. Par exemple, quand les hommes partent au combat les femmes doivent assumer les tâches préalablement réalisées par les hommes en plus de leurs propres tâches.

Les hommes comme les femmes jouent de multiples rôles dans leur vie, dans le domaine productif – qui inclut les activités relatives à la production de biens de consommation ou au commerce ainsi que les activités rémunératrices, et le domaine reproductif – qui inclut des tâches et des activités relatives à la création et au maintien de la famille et du ménage.

Toutefois, dans de nombreuses sociétés, **les rôles des hommes** dans le domaine productif est saillant alors que leur rôle reproductif – ou domestique - reste subsidiaire. Le travail productif des hommes a lieu habituellement hors du foyer et leur permet de réaliser leurs rôles séquentiellement plutôt que simultanément. Dans de nombreux pays, les hommes sont plus concernés par les processus de prise de décision au sein des activités politiques : ils siègent en assemblées et conseils et dirigent plus d'agences gouvernementales que les femmes, détiennent donc un pouvoir politique plus important, et sont capables d'exercer une plus forte influence sur leurs communautés. Aussi, d'une façon générale, ils possèdent plus de pouvoir économique : ils dirigent plus de moyennes – et grandes – entreprises ainsi que d'activités économiques. Proportionnellement, ils gagnent mieux leur vie à tous les niveaux d'emploi par comparaison à ceux des femmes⁹.

⁹ Anderson M, Focusing on Women : UNIFEM's Experience in Mainstreaming, New York, UNIFEM, 1993.

La contribution des hommes aux activités domestiques se limite souvent aux tâches qui incluent une décision financière comme l'éducation des enfants, les achats pour la maison, etc...

Les femmes, en revanche, doivent d'une façon générale simultanément jongler entre différentes tâches en raison de leur tendance à assurer de **multiples rôles** au sein des sphères reproductives et productives (cela est souvent appelé le "multi-tâches"). Les femmes ont dès lors été décrites comme ayant souvent un "triple rôle"¹⁰ :

- Un rôle productif : même si les femmes dans le monde ont des emplois payés ou bien travaillent au sein d'activités rémunératrices, elles tendent à perdre en termes d'accès à l'emploi, de contrôle de l'emploi, ainsi que de bénéfices des ressources productives. Elle se retrouve particulièrement nombreuse dans l'économie informelle soit dans le petit commerce ou le travail de transformation au foyer.
- Un rôle reproductif (ou rôle domestique) : la reproduction concerne toutes les activités nécessaires au maintien et à la survie de la vie humaine. Des exemples incluent la maternité, la garde des enfants, la cuisine, la lessive, le ravitaillement des courses... Une distinction peut aussi avoir lieu entre les mères et les femmes qui ne sont pas mères.
- Un rôle de gestion de la communauté : ce terme est utilisé pour décrire des activités habituellement réalisées par les femmes – comme extension de leur rôle reproductif – pour le bénéfice de la communauté, par exemple le ravitaillement et la conservation de ressources rares de consommation collective comme l'eau, la santé ou l'éducation. Ce travail est très souvent non payé et volontaire. Les activités de gestion de la communauté en revanche assurées par les hommes tendent à être plus visibles et de valeur sociale plus élevée (comme l'administration de la justice locale).

Le rôle reproductif des femmes ainsi que le rôle de gestion de la communauté sont souvent perçus comme "naturels" : comme ils ne génèrent aucun salaire, ils restent bien souvent invisibles au niveau de l'économie nationale même si ces rôles peuvent aussi avoir un profil professionnel. Par exemple, si une mère ou bien d'autres parentes s'occupent des enfants pendant leurs "heures de travail" ces femmes ne seront pas financièrement récompensées. Toutefois, des professionnels de "carrière" reçoivent une rémunération pour les mêmes tâches et sont considérés par les statistiques économiques. La professionnalisation des tâches domestiques contribue partiellement à la concentration des femmes au sein de certaines catégories (infirmière, aide ménagère, etc...) ce qui renforce le stéréotype selon lequel chaque femme possède une qualité "naturelle" pour le travail domestique.

¹⁰ Moser CON, Gender Planning and Development : Theory, Practice and Training, Routledge, Londres, 1993.



POINTS CLÉ

- Le terme "**rôles de genre**" fait référence aux activités attribuées aux femmes et aux hommes sur la base de leurs différences perçues.
- Les **rôles de genre** sont socialement déterminés, changent à travers le temps et l'espace, et sont influencés par des facteurs sociaux, culturels et environnementaux caractérisant une société donnée, une communauté ou une période historique.
- Le **rôle principal des hommes** est la plupart du temps un rôle productif, alors que leur rôle reproductif – ou domestique – est seulement subsidiaire.
- Les **femmes**, dans de nombreux cas, jouent des **rôles multiples** dans les sphères productives comme reproductives. Dans certains cas, elles ont aussi un troisième rôle dans la gestion de leur communauté.
- Les rôles reproductifs (non rémunérés) et de gestion de la communauté des femmes sont souvent considérés comme une conséquence "naturelle" de leur qualité dans leur carrière, et sont par conséquent invisibles dans les statistiques nationales du travail.

La façon dont le travail est divisé entre les hommes et les femmes selon leurs rôles de genre fait habituellement référence à "**la division de genre du travail**". Cela ne concerne pas seulement l'emploi payé mais plus généralement le travail, les tâches et les responsabilités assignés aux femmes et aux hommes dans leur vie quotidienne, et qui peuvent à leur tour déterminer aussi certains modèles sur le marché du travail.

La division de genre du travail

- Dans certaines parties de l'Asie, il est fréquent de voir des femmes travailler comme manoeuvres pour la construction de routes, alors qu'en Europe la construction de ces routes est généralement un travail masculin.
- Dans certaines cultures, l'achat des fournitures pour le foyer est une tâche réservée aux hommes alors que dans d'autres ces tâches sont réservées aux femmes.
- Dans certaines cultures bouddhistes, avoir de l'argent peut être mal considéré. En raison de leur bas statut social, posséder de l'argent relève souvent de la responsabilité des femmes. Dans certaines cultures islamiques, d'autre part, les hommes peuvent contrôler les finances du foyer et en assurer l'achat des fournitures.

Il est souvent soutenu que la division de genre du travail est le résultat de traits biologiques ; toutefois, si nous constatons que dans certaines sociétés les femmes assurent des tâches et des travaux réservés traditionnellement dans certaines autres à

des travaux masculins, et vice-versa, la division du travail dépend de beaucoup de la façon dont chaque société perçoit ces travaux comme appropriés aux deux sexes.

Dans de nombreux pays, les tâches ménagères – nettoyer, cuisiner, faire la lessive – et tout ce qui concerne l'entretien de la maison – aller puiser l'eau ou chercher le carburant, pratiquer une petite agriculture de subsistance – sont typiquement des tâches de femmes ou de jeunes filles, même si ces dernières ont un travail rémunéré hors de leur foyer. D'autre part, des tâches domestiques plus techniques relatives par exemple à l'équipement électrique ou mécanique est traditionnellement un travail masculin. On note toutefois des changements dans les attitudes des hommes et des femmes. Dans certains villages au Burkina Faso, les hommes aident dans le ramassage du bois pour la cuisine et les femmes sont de plus en plus impliquées dans la gestion des plateformes multi fonctionnelles (alimentée par un moteur diesel, la plateforme multifonctionnelle associe divers outils : moulins, décortiqueuses, alternateurs, chargeurs de batterie, pompes, postes de soudure, machines de menuiserie.)

Le marché du travail (aussi bien que l'éducation et la formation) connaît une sévère ségrégation selon les lignes de genre avec des différences selon les régions et les cultures. Par exemple, il existe une concentration de femmes dans les services et une concentration d'hommes dans l'industrie. Dans les sous-secteurs, il existe aussi une division selon le genre : par exemple, dans l'industrie, les femmes sont plus présentes dans l'électronique et la fabrication de vêtements alors que les hommes le sont plus dans l'industrie automobile.

Cela est appelé "**ségrégation professionnelle**", généralement divisée en une dimension horizontale et une dimension verticale. Dans un contexte de genre, la ségrégation horizontale fait référence à l'idée que les hommes et les femmes se trouvent dans des secteurs professionnels différents. Les femmes sont habituellement très présentes dans les secteurs qui requièrent moins de compétences (par exemple l'agriculture), qui représentent de moindres chances d'avancement de carrière (par exemple les services), et qui concernent les services à la personne (par exemple le métier d'infirmière), coïncidant souvent aussi avec les bas salaires. D'autre part, la ségrégation verticale fait référence à l'idée que les hommes et les femmes occupent différentes positions hiérarchiques dans un même secteur professionnel. Au sein de ce même secteur, les femmes tendent à occuper les plus bas emplois de l'échelle hiérarchique (et par conséquent les plus basses échelles de salaires). Les statistiques montrent que plus la position est haute plus le fossé de genre est grand, par conséquent, et en moyenne, les femmes occupent moins de 5 % des hauts emplois au sein des corporations¹¹. Les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail mais subissent aussi une ségrégation contractuelle, les femmes sont concentrées dans les emplois de courtes durées ou à temps partiel.

La division de genre du travail n'est pas immuable dans le temps ; elle évolue en fonction de plus larges changements économiques, politiques et sociaux. Par exemple, les

¹¹ OIT, Decent Work for Women - An ILO proposal to accelerate implementation of the Beijing Action Platform, Genève, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, 2000.

hommes et les femmes ont différentes raisons d'émigrer et s'engagent dans différentes professions quand ils émigrent. La migration peut aussi pousser les hommes à assurer des tâches qu'ils n'accepteraient pas dans leur rôle social habituel, comme devoir cuisiner pour eux-mêmes. Des migrants doivent souvent accepter des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. L'emploi de femmes immigrées dans les pays industrialisés, comme les domestiques ou les aides-soignantes, ne leur permet pas toujours de mettre en valeur leurs compétences professionnelles.



POINTS CLÉ

La division de genre du travail...

- ... fait référence à la façon dont le travail est divisé entre les hommes et les femmes selon leurs rôles de genre ;
- ... est socialement déterminée : elle change dans le temps, au sein et de par les cultures en réponse à de plus larges changements économiques, politiques et sociaux.

Lorsque l'on parle de **ségrégation professionnelle de genre**...

- ... la **ségrégation horizontale** fait référence au fait que les hommes et les femmes occupent différents secteurs professionnels ;
- ... la **ségrégation verticale** fait référence au fait que les hommes et les femmes occupent différentes positions hiérarchiques dans le même secteur professionnel.

2.4. La discrimination par le genre

La Convention n° 111 de l'OIT (1958) concernant la discrimination définit cette discrimination comme "toute discrimination, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion publique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession". Même si cette définition intervient en matière d'emploi et de profession, la discrimination peut s'avérer dans de nombreux autres contextes comme l'éducation et la formation, l'accès aux bénéfices, les ressources, les avantages ou les services publics, etc...

La discrimination par le genre est en outre une différence de traitement fondée sur le sexe qui impose à un individu des désavantages ou des limites à son accès aux opportunités pourtant disponibles aux autres membres de la société. Une telle définition fait référence non seulement aux procédures qui peuvent se révéler discriminantes (différence de traitement) mais inclue aussi les pratiques apparemment neutres et non discriminatoires

qui entraînent des résultats et conséquences engendrant privations et limites. Il est donc possible de discriminer sans en avoir les intentions.¹²

Ce concept de discrimination, qui a influencé – grâce à presque un siècle de jurisprudence – la plupart des systèmes légaux dans le monde, permet une distinction importante entre une discrimination directe et indirecte. La discrimination est **directe** quand les lois et les pratiques excluent explicitement ou donnent une préférence à certains individus uniquement sur la base de leur appartenance à un groupe en particulier. Par exemple, plusieurs législations nationales ont été revues afin de permettre aux femmes d'hériter et de devenir propriétaires de terre.

La **discrimination indirecte** est plus difficile à détecter car elle fait référence à des normes, procédures et pratiques qui apparaissent comme neutres mais dont la mise en œuvre affecte de façon disproportionnée les membres de certains groupes.

La notion de discrimination indirecte a au moins deux implications significatives¹³. La première démontre que traiter des personnes différentes de la même façon, sans prendre en considération des circonstances spécifiques ou un contexte désavantageux, peut dans certains cas perpétuer ou aggraver des inégalités existantes au lieu de les diminuer. Les pratiques de la sphère publique ou privée qui évitent de prendre en compte des inégalités de genre comme facteur déterminant sont dénommées "*gender-blind*" (aveugle de genre) ou "*gender-neutral*" (neutre de genre) : elles ne sont pas ouvertement discriminatoires mais peuvent générer des inégalités. « Elle montre en premier lieu que l'application uniforme des mêmes dispositions à toute une population abstraction faite de la situation particulière des éléments défavorisés peut, dans certains cas, aboutir à perpétuer, voire à aggraver, les inégalités au lieu de les réduire. » (Tomei, 2004)

Discrimination par le genre : directe ou indirecte ?

Les annonces de vacances de postes qui découragent ouvertement les candidatures de travailleurs/euses mariés sont des exemples de **discrimination directe**.

Dans de nombreux pays, les travailleurs/euses domestiques sont exclus de la protection que la loi assure pourtant à d'autres employés. Comme les travailleurs/euses domestiques sont dans la plupart des cas des femmes ou des membres de minorités ethniques ou de travailleurs migrants, leur exclusion à certains droits au travail constitue une forme de **discrimination indirecte sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou la nationalité**.

¹² Manuela TOMEI, Sur les notions de discrimination et d'égalité au travail, Revue internationale du travail, Volume 142 (2003), No. 4.

¹³ Ibid.

L'importance de la reconnaissance de la nature transversale du genre lors de la considération de facteurs sociaux contribuant à l'identité de l'individu est cruciale lors de la remise en question de la discrimination : en raison de leur genre, les femmes sont plus sujettes à devoir affronter une **discrimination multiple**. Malgré le fait de constituer une discrimination par lui-même, le genre exacerbe aussi d'autres types de discrimination : par exemple, une femme provenant d'un groupe indigène est plus vulnérable à la discrimination que sa contrepartie masculine.

La CEDEF définit la discrimination comme "toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine". Une telle définition ajoute un aspect crucial à la discussion sur la discrimination, car elle en fait un sujet pour les droits humains. La discrimination par le genre n'est pas seulement la conséquence d'opportunités niées ou de résultats inégaux, elle est avant tout une violation des droits humains de la femme.



POINTS CLÉ

- La discrimination par le genre est une différence de traitement sur le sexe qui met un individu dans une situation de désavantage ou de limites dans son accès aux opportunités qui sont présentées aux autres membres de la société.
 - La discrimination directe fait référence aux lois et pratiques qui explicitement excluent ou donnent préférence à certains individus seulement sur la base de leur appartenance à un groupe en particulier.
 - La discrimination indirecte fait référence aux normes, procédures et pratiques qui apparaissent comme neutres mais dont la mise en œuvre affecte de façon disproportionnée les membres de certains groupes.
 - L'égalité de traitement ne correspond pas nécessairement à l'égalité de résultats : considérer différentes personnes de la même façon, sans prendre en considération des circonstances spécifiques ou un contexte de désavantage, peut dans certains cas perpétuer ou accentuer des inégalités existantes au lieu de les réduire.
 - Les femmes doivent souvent affronter une discrimination multiple, par exemple, une femme appartenant à un groupe ethnique minoritaire est plus vulnérable à la discrimination que sa contrepartie masculine.
-

Unité C. COMMENT - STRATÉGIES POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

3.1. Le genre comme question transversale

En plus de constituer un objectif de développement par elle-même, l'égalité entre les hommes et les femmes est aussi considérée comme contraignante et nécessaire à l'achèvement des autres objectifs de développement. Il en est de même pour la réduction de la pauvreté, la réalisation du travail décent pour toutes les femmes et les hommes, l'éducation primaire universelle, ou la lutte contre l'épidémie du VIH/sida.

L'approche genre que l'on connaît aujourd'hui est le résultat des changements dans la façon de percevoir les acteurs et les actrices dans le développement. Dans ce processus de changement, il est possible de reconnaître les différentes phases que la communauté internationale a tenté de mettre de l'avant pour traiter des questions des inégalités de genre jusqu'à ce jour. Même si la distinction n'est pas toujours aussi nette et les différentes approches sont considérées comme également valables par le contexte, il vaut la peine de faire un bref compte-rendu de la façon dont laquelle le rôle des femmes a changé dans le débat relatif au développement. La tendance générale a été marquée par un important changement allant d'un accent sur les "femmes" considérées comme une catégorie à part à un accent sur le "genre" comme concept multidimensionnel. Un tel changement, à son tour, a eu un fort impact sur la conceptualisation de questions comme la pauvreté, les droits humains, et plus généralement, le débat sur le développement.

Nous soulignerons dans cette section le changement qui a eu lieu de l'approche "Intégration des femmes dans le développement (IFD)" à l'approche "Parité hommes-femmes et développement (GED)", qui est le fondement d'une "intégration du genre".

3.2. "Introduire" les femmes sur scène : L'approche Intégration des femmes dans le développement (IFD)

Même si le principe d'égalité entre hommes et femmes a été reconnu par la Charte des Nations Unies de 1945 et par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, la majorité des planificateurs du développement n'ont pas vraiment inclus la position des femmes dans le processus de développement et cela jusqu'aux années 1970.

Dans les années 1960 et 1970, l'accent du développement était largement porté sur la croissance économique mesurée par le PIB. Cette période était caractérisée par un développement technologique rapide et par la réalisation du plein emploi dans les pays industrialisés. L'idée sous-jacente était que ce qui bénéficiait à un certain secteur de la société (par exemple les travailleurs de sexe masculin) influencerait par la suite les autres secteurs (les parents / l'entourage de ces travailleurs).

Le terme "femmes dans le développement" (IFD) surgit au début des années 1970 du constat que "la modernisation" avait des conséquences différentes sur les hommes et les

femmes. Au lieu d'améliorer les vies des femmes, certains projets de développement apparemment contribuent à la détérioration de la position de la femme.

L'émergence de l'approche IFD doit beaucoup au travail de l'économiste Ester Boserup dont l'étude qui a fait date sur "Le rôle des femmes dans le développement économique" (Boserup, 1970) soutenait que les contributions de femmes au développement étaient ignorées et il en résultait que le développement en souffrait. Boserup examinait la participation des femmes dans le travail agricole, les systèmes d'exploitation agricole des hommes et des femmes en Afrique, ainsi que l'impact négatif de certaines interventions concernant les femmes par exemple l'introduction de nouvelles technologies dans les exploitations agricoles. En réalité, elle soutenait que les programmes de développement semblaient laisser de nombreuses femmes dans des difficultés et charge de travail encore plus grandes et avec de faibles bénéfices. L'étude de Boserup était la première qui concurrençait les affirmations de "l'approche providence" et soulignait l'importance des femmes dans l'économie agricole. Ceci a conduit à une prise de conscience progressive du statut des femmes considéré comme plus bas par rapport à celui des hommes.

L'approche IFD a envisagé le désavantage des femmes comme une conséquence de leur exclusion au développement. La différence de statut et de pouvoir entre les hommes et les femmes s'expliquait en terme de contributions économiques, conséquemment à la subordination des femmes a souvent été perçue comme le résultat de leur exclusion du marché du travail. Le mouvement IFD avait mis l'accent la plus grande visibilité de la sphère productive des femmes.

Les stratégies IFD, plaidoyer en faveur des projets pour les femmes, étaient l'intégration des femmes au sein des processus de développement existants.

La revendication d'"introduire" les femmes au développement apparut hautement contradictoire car les femmes étaient déjà impliquées dans le monde du travail et dans toutes les activités du processus de développement. Seulement, elles n'étaient pas impliquées dans des conditions égales. Mettre l'accent sur la participation croissante des femmes dans de telles activités sans aborder les inégalités structurelles qui les caractérisaient perpétuait et renforçait de telles inégalités.

L'approche IFD a échoué dans la reconnaissance de l'existence et de l'impact de relations de pouvoir entre les sexes concernant l'accès aux ressources pour les femmes. Elle a considéré les femmes comme une catégorie "isolée", séparée et homogène, exempte d'influence externe et de différenciation interne, négligeant le fait important que les femmes peuvent avoir des besoins différents de par leur statut social, leur statut marital, leur âge, leur condition de santé, etc... Le ciblage inapproprié au sein de projets spécifiques et de programmes pour les femmes peut avoir été considéré pour un moment comme un problème spécifique mais non pas comme un besoin de changement structurel à long terme.



3.3 "Reconnaître" les femmes sur scène : L'approche Parité hommes-femmes et développement (GED)

L'approche Parité hommes-femmes et développement (GED) a vu le jour dans les années 1980 en réponse aux critiques indiquées ci-dessus. Malgré le fait qu'une analyse de la subordination des femmes était au cœur de l'approche IFD, la nature essentiellement relationnelle de leur subordination était restée largement inexplorée. L'IFD identifia le manque d'accès des femmes aux ressources comme la clé de leur subordination, mais elle n'a pas examiné comment les relations de genre jouent un rôle restrictif dans l'accès des femmes sur le devant de la scène.

La nature essentiellement relationnelle de "parité hommes-femmes" en fait un puissant instrument analytique : en englobant l'interaction entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie, elle reconnaît son sous-entendu pouvoir comme aussi l'importante distinction entre différences biologiques et sociales. Au lieu de simplement considérer les femmes et la condition des femmes dans des secteurs spécifiques (par exemple les femmes et l'éducation, les femmes et le travail, les femmes et la pauvreté), le concept de parité peut être utile afin d'analyser comment les relations de genre peuvent affecter une situation spécifique ou influencer la planification d'une action de développement.

Porter une "loupe de genre" signifie toujours garder à l'esprit la très simple hypothèse que la population impliquée dans une quelconque analyse – les parties prenantes, les bénéficiaires, les usagers, les citoyens, et "les pauvres" – inclut les hommes comme les femmes (les jeunes hommes comme les jeunes filles) et que, vu les différences biologiques et sociales, chaque action les affectera d'une façon différente.

L'approche GED implique donc dans un premier temps toute analyse détachée de la notion de parité concernant des questions de développement, une analyse qui prend en considération la question de genre, de pouvoir et de relations sociales caractérisant une société ou une situation en particulier. Adopter une telle manière d'aborder le sujet offre une chance de lutter contre les causes premières des inégalités entre les hommes et les femmes, faisant surgir les facteurs structurels de discrimination, les forces sociales et culturelles que l'approche IFD n'était pas en mesure de détecter.

Il existe un certain nombre d'instruments pratiques et de stratégies de mise en œuvre de l'approche GED, les plus importants étant l'analyse selon le genre, l'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes (gender mainstreaming, et l'approche de l'autonomisation des femmes. De tels instruments seront examinés plus en détail dans la prochaine section, mais avant cela, penchons-nous sur quelques exemples de la façon selon laquelle cette principale évolution des "femmes" au "genre" influence dans la pratique l'agenda international de développement.

3.4 Intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes (Gender mainstreaming)

Le concept d'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes était officiellement introduit comme stratégie internationale pendant la Conférence de Beijing de 1995, en réponse au besoin d'incorporer une perspective genre dans tous les secteurs de développement. Depuis lors, ce concept a été largement accepté comme une des principales stratégies pour la réalisation de l'égalité des sexes, même s'il y a bien souvent une certaine confusion sur sa nature et son objet.

L'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes – Une définition des Nations Unies

"Intégrer une démarche d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en oeuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines - politique, économique et social - de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes"¹⁴.

L'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas un objectif en soi mais plutôt une stratégie pour la réalisation de l'égalité entre les sexes. Cela ne signifie pas ajouter une "composante femme" ou bien encore une "composante égalité entre hommes et femmes" à une activité existante, ce n'est pas qu'un simple accroissement de la participation des femmes. La prémisse implicite est que les inégalités entre les hommes et les femmes sont profondément ancrées dans le tissu culturel et socio-économique de la société et chaque domaine et sphère touchant à la législation, aux politiques, aux programmes et toute forme d'action planifiée doit contenir une dimension de genre. Cela inclut des secteurs au sein desquels les disparités entre les hommes et les femmes sont plus visibles comme l'éducation, la santé et la sécurité sociale, mais aussi dans des secteurs au sein desquels les différences entre les hommes et les femmes sont plus "cachées" comme la macro-économie, la planification urbaine, les finances privées et publiques, *etc...*

De plus, la question de l'égalité entre les sexes doit être considérée à tous les niveaux du cycle du projet ou du programme comme les étapes de planification et de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation. L'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes prévoit que les rôles potentiels et les intérêts des hommes comme des femmes soient pris en considération dans les programmes et les politiques, comme

¹⁴ Extrait du rapport du Conseil économique et social concernant entre autre l'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes, A/52/3, 1997.

une analyse de la manière dont sont planifiées les actions qui peuvent toucher différemment les hommes et les femmes. Ce dernier point toutefois est souvent mal compris ou interprété dans le sens où le respect du principe de non-discrimination est suffisant pour assurer l'égalité entre les sexes par le biais de certaines politiques ou législations. Cela n'est pas toujours vrai : une politique non ouvertement discriminatoire envers chaque sexe – qui est alors "neutre de genre" – ne garantit pas nécessairement des bénéfices et des résultats égaux pour les deux sexes. L'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes n'implique pas que des actions planifiées doivent être neutres de genre : au contraire, cela vise à les rendre sensibles à la question de genre, ou même à les rendre "*gender-transformative*" (évolutifs dans le genre).

Comme il a déjà été souligné, l'égalité de traitement ne conduit pas nécessairement à des résultats égaux. Traiter chaque personne de la même façon même lorsque des inégalités significatives existent peut en fin de compte renforcer et aggraver de telles inégalités. L'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes est une stratégie à long terme qui souligne les causes premières des disparités de genre existantes afin d'éviter que les inégalités ne soient toujours répétées. Cependant, l'intégration de ce principe n'est pas suffisante à parer les inégalités existantes dans le court terme : comme déjà constaté, les femmes se retrouvent dans une position désavantageuse dans de nombreuses situations de la vie publique et privée. Aborder le sujet d'éventuelles inégalités est fondamental pour l'efficacité de toute stratégie d'intégration du principe. Cela explique pourquoi **des mesures spécifiques de genre** visant à avancer la position des femmes dans la société sont tout aussi nécessaires, jusqu'à ce que les femmes soient capables de participer – et de bénéficier – au développement en plein partenariat avec les hommes.

Les besoins d'analyse représentent une étape nécessaire dans l'identification de stratégies appropriées pour la promotion de l'égalité entre les sexes. La distinction – qui a pris corps dans les critiques faites envers les approches IFD¹⁵ - entre les besoins pratiques et stratégiques, peut aider à clarifier le besoin d'adopter une double approche de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les **besoins pratiques** des femmes d'une part proviennent généralement des rôles de genre existants dans leur société – prioritairement comme mères ou femmes au foyer – et fait référence au mode de vie inapproprié et aux conditions de travail en termes de nourriture, foyer, santé et emploi. Les **besoins stratégiques** d'autre part font référence plus généralement à leur position subordonnée dans la société et aux besoins sur le long terme de l'élimination des inégalités qui génèrent aussi leurs besoins pratiques. Par exemple, rendre plus facile à une femme la recherche d'un travail peut répondre à son besoin pratique de salaire ; cependant, s'il n'y a pas de changement parallèle dans la division de genre du travail, le poids du travail domestique pèsera encore sur sa capacité à assurer un emploi rémunéré. Lors de la conception de politiques et de programmes, il est important de considérer les besoins pratiques de premier abord et d'aborder les inégalités existantes par le biais d'une perspective stratégique à long terme afin d'attaquer les véritables causes de ces inégalités.

¹⁵ Moser CON, *Gender Planning and Development : Theory, Practice and Training*, Routledge, Londres, 1993.

Les besoins pratiques et stratégiques qui devraient être pris en considération pour une stratégie efficace envers l'égalité des sexes.

3.5 Instruments pour l'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes

Il existe de nombreux instruments, approches pratiques et opérationnelles, qui peuvent être utilisés afin d'inclure les questions de genre dans l'intégration de toutes les politiques et de tous les programmes.

3.5.1 Analyse selon le genre

Le terme "analyse selon le genre" ou analyse comparative entre les sexes, est utilisé pour décrire une approche systématique d'examen des facteurs relatifs au genre. Cela implique un effort délibéré d'identification et de compréhension des différents rôles, relations, situations, ressources, bénéfiques, contraintes, besoins et intérêts des hommes et des femmes dans un certain contexte spécifique. La métaphore de la « loupe de genre », rend bien l'idée de l'analyse selon le genre " : par exemple une analyse selon le genre pourrait mettre en lumière des tendances au niveau de l'emploi qui illustreraient les taux de participation de la force de travail, les ségrégations dans la profession, un partage inégal entre les femmes et les hommes pour le travail domestique non rémunéré, comme aussi un partage inégal dans l'emploi à temps partiel et dans l'emploi informel.

L'analyse de genre permet aussi de fournir une information détaillée sur les besoins pratiques et stratégiques des hommes et des femmes en matière de genre dans une communauté donnée. L'objectif est de mieux comprendre ce que les hommes et les femmes font, les ressources et les contraintes qu'ils et elles ont, et quels sont leurs besoins et priorités pour que des mesures concrètes pour la promotion de l'égalité dans l'emploi et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses puisse être mise en œuvre.

Il existe différents cadres pour conduire une analyse de genre qui peuvent être utilisés selon le contexte et l'objectif de cette analyse.

D'une façon générale, une bonne analyse de genre doit inclure :

- La collecte de données désagrégées, par exemple par sexe, âge, religion entre autres ;
- L'identification de différentiels de genre au travail et dans la vie quotidienne, en termes de division du travail, d'accès et de contrôle des ressources et des bénéfiques ;
- La compréhension des besoins des jeunes filles, des garçons, des femmes et des hommes, des contraintes et des opportunités en relation avec la connaissance et les capacités requises, les conditions de travail, la protection sociale, les responsabilités familiales, les prises de décision économique et politique ;



- L'identification des contraintes et des opportunités dans un vaste environnement (lois, attitudes) ;
- La revue des capacités des institutions existantes et des mécanismes nécessaires pour atteindre de façon égale les jeunes filles, les garçons, les femmes et les hommes, et promouvoir l'égalité entre les sexes¹⁶.

3.5.2 Actions spécifiques sur le genre et politiques d'égalité des chances

Les actions spécifiques relatives au genre peuvent être nécessaires pour aborder les inégalités existantes dans un contexte donné. Tant que des jeunes filles ou des femmes, des garçons ou des hommes, sont dans une position désavantageuse, il peut être nécessaire de planifier des politiques et des interventions visant spécialement à améliorer leur condition.

- Les **activités spécifiques des femmes** sont des interventions spécialement ciblées pour les jeunes filles et pour les femmes lorsque que les normes et les valeurs culturelles influencent négativement la participation des femmes dans certaines activités

Les **activités spécifiques des hommes** sont aussi importantes car les contributions des hommes comme des femmes sont nécessaires pour atteindre le plein partenariat nécessaire à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes. Toucher la conscience des hommes sur les questions relatives au genre et la discrimination envers les femmes est particulièrement important car ce sont souvent les hommes qui détiennent le pouvoir et l'autorité au sein des organisations et des institutions. Leur engagement pour l'éradication des disparités de genre devient fondamental.

Les **actions positives ou affirmatives**, parfois appelées discrimination positive, constituent un autre type d'interventions spécifiques relatives au genre. Elles représentent des mesures temporaires comme nécessaires conçues pour éliminer ou prévenir une discrimination directe ou indirecte ou bien compenser des désavantages existants. Généralement, elles consistent en l'établissement de cibles ou de quotas pour un groupe sous représenté afin de générer une participation égalitaire dans certaines activités. Cela peut être appliqué à des projets d'échelle plus petite ou plus grande ainsi qu'à des programmes dans le domaine de l'éducation, de l'emploi ou de la participation politique.

Par exemple, dans le domaine de l'emploi, de telles activités peuvent viser à :

- Améliorer les conditions de travail dans les industries et emplois à prédominance féminine (par exemple l'agriculture et le secteur du travail informel, le travail à domicile, le travail domestique, la prostitution, les industries du cuire et du vêtement) ;

¹⁶ Nielsen HASPELS, ILO Brief : Promotion of Gender Equality Through Gender Mainstreaming, ILO 2002, disponible en anglais à :

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/236/F1715121525/first%20workshop%20hand-out.doc>.

- Mettre en place des politiques d'actions positives afin d'encourager les employeurs à embaucher des femmes dans les industries à prédominance masculine et dans les niveaux de gestion).

Action positive : composantes et mesures

Les programmes d'action positive doivent comporter quatre composantes :

1. Des objectifs spécifiques numériques concernant le groupe couvert par le programme ;
2. Des mesures spécifiques pour contrecarrer les causes de discrimination relevées ;
3. Un emploi du temps pour atteindre les objectifs et appliquer les mesures ;
4. Des mécanismes de supervision pour suivre le progrès accompli, faire face aux difficultés, et assurer les ajustements nécessaires.

Les programmes d'action positive sont plus efficaces quand appliqués suivant un accord conclu entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et d'employés concernées. Ils devraient être lancés en conjonction avec les programmes de sensibilisation visant à changer les mentalités et les attitudes. (Source : OIT 1995a)

Les actions positives appartiennent à la catégorie plus large des **politiques d'égalité des chances**, qui font référence à l'ensemble des actions pouvant être prises pour faciliter l'accès égal des hommes et des femmes à l'emploi, l'éducation, la formation, l'avancement de carrière, *etc...* Cela inclut la législation nationale et les politiques de régulation des heures de travail, des congés parentaux, de la garde des enfants et des services pour les travailleuses ayant des responsabilités familiales. Cela fait aussi référence aux politiques d'entreprise proches des besoins et intérêts familiaux ("*family-friendly*") tout comme la garde journalière, les modalités et heures de travail flexibles (temps partiel, temps partagé, télé-travail, *etc...*), mais surtout des clauses assurant l'égalité des chances dans les procédures de recrutement et de développement de carrière.

3.5.3 Évolution institutionnelle

Les inégalités entre les hommes et les femmes sont souvent profondément ancrées dans les cultures, les structures, les mécanismes et les processus organisationnels. Changer les attitudes et modifier les pratiques contraires à la reconnaissance du genre au sein même de toute organisation est crucial pour créer un environnement propice à l'égalité entre les sexes sur le long terme. Les organisations bureaucratiques, en particulier, sont plus résistantes au changement en ce qui concerne les *statu quo* existants surtout en ce qui concerne les rôles de genre. Toutefois, un large consensus a été établi sur l'efficacité des coûts à créer des environnements organisationnels propices à une équité de genre.

L'intégration d'un processus d'égalité au sein des structures publiques et privées, en plus de leur propre initiative, peut être soutenue par l'existence d'une volonté politique du



gouvernement national, qui peut agir comme acteur, fournir une expertise, et dans certains cas aiguiller l'économie. Il est important de sensibiliser et d'assurer une formation du personnel à tous niveaux ainsi que de le rendre redevable d'un changement réel de leurs départements ou domaine de travail. Il est tout aussi important de créer des mécanismes externes et séparés pour le suivi de l'impact de toute action prise à l'égard du principe d'égalité entre les hommes et les femmes (ombudsman, comité de veille mis en place par les gouvernements, réseaux de points focaux responsables des questions de genre, etc...) comme de mettre en place des groupes cible spécifiques ainsi que des programmes d'évaluation.

Les stratégies de renforcement des capacités peuvent inclure toutes ces suivantes données :

1. Renforcer les capacités institutionnelles pour établir des programmes, politiques, performances et procédures selon une perspective genre ;
2. Fournir une formation relative à une analyse de genre générale et thématique pour le personnel de programme ;
3. Mettre en place des "audits" de genre organisationnels afin d'identifier des domaines de bonnes pratiques ainsi que les obstacles aux initiatives relatives à l'égalité ;
4. Organiser des débats, des tables rondes et des réunions d'information pour le personnel, concernant les questions de genre dans leur emploi ;
5. Développer des banques de données, des sites Internet, ainsi que / ou des "hotline" aidant le personnel à évaluer le matériel de fond requis relatif au genre et à l'autonomisation des femmes ;
6. Développer des directives et des listes qui permettent d'aider le personnel à déterminer si les stratégies d'autonomisation des femmes et / ou d'intégration du principe d'égalité sont assurées ;
7. Permettre aux personnes spécialement en charge de conseiller sur les questions d'égalité de genre – par exemple les unités de genre et les points focaux – afin de développer les capacités de conseil, de négociation et tout autre qualité de "changement" ;
8. Développer des plans d'action relatifs au principe de l'égalité aux niveaux départemental et organisationnel¹⁷.

Des changements institutionnels efficaces impliquent que les hommes comme les femmes peuvent s'exprimer sur la nature et les caractéristiques du changement. Des consultations avec les employés des deux sexes concernant leurs intérêts ainsi que les contraintes perçues représentent cependant une bonne pratique pour une stratégie d'intégration efficace. De façon plus marquée, l'égale participation des hommes et des femmes dans les processus de décision au sein de la structure organisationnelle est nécessaire : les structures organisationnelles particulièrement dans le secteur privé sont souvent à prédominance masculine surtout aux niveaux décisionnels. L'effort pour créer

¹⁷ Veuillez faire référence aux bonnes pratiques des Nations Unies dans l'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing, disponible en anglais à : <http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/>.

un environnement sensible aux besoins des femmes fonctionnera difficilement à moins que les femmes comme les hommes n'y contribuent également, prenant en considération que le point de vue de quelques femmes n'est pas forcément représentatif de celui de *toutes* les femmes.

3.5.4. Audit et budgétisation de genre

Les **budgets de genre** font référence à une variété de processus et instruments visant à utiliser les budgets en termes d'impact différentiel sur les femmes et les hommes et sur différents groupes de femmes et d'hommes.

Les budgets de genre ne consistent pas en une séparation des budgets pour les femmes. La budgétisation sensible au genre signifie qu'elle transforme les engagements légaux, les politiques et les programmes, en des engagements de budgétisation sensibles à l'égalité entre les hommes et les femmes.

La budgétisation de genre inclut de :

9. Désagréger par le sexe l'impact des dépenses dans tous les secteurs et services ;
10. Analyser les allocations spécifiquement attribuées sur le critère du genre (par exemple des programmes spéciaux pour les femmes, les jeunes filles, les garçons et les hommes) ;
11. Examiner les politiques d'égalité des chances et les allocations par exemple au sein des services du gouvernement.

L'**audit en genre** est un examen ou une évaluation de la performance d'une organisation dans la promotion du principe d'égalité entre les hommes et les femmes. L'audit en genre participatif de l'OIT contribue à l'apprentissage, à tous les niveaux de l'organisation, de la mise en œuvre efficace des stratégies d'intégration du principe d'égalité dans ses politiques, ses programmes et structures.

3.6 Approches d'autonomisation (empowerement)

Le terme "autonomisation" est largement utilisé pour faire référence au processus de génération et de renforcement des capacités dans l'exercice par chacun du contrôle de sa vie. En général, une approche Parité hommes-femmes et développement (GED) souligne véritablement le besoin d'émanciper et d'autonomiser les femmes dans la réalisation de l'égalité. Les instruments internationaux les plus récents et les plus aboutis – comme le Programme d'action de Beijing et ses suivis, les objectifs du Millénaire pour le développement, et l'approche de développement humain – utilisent explicitement l'autonomisation comme une stratégie d'avancement des femmes.

L'autonomisation signifie atteindre un niveau plus élevé de développement de bas en haut ("*bottom-up*") lorsque les personnes décident du "développement" qu'elles désirent, en opposition à la planification de haut en bas ("*top-down*") lorsque la décision a déjà été prise avant même que les personnes n'en prennent connaissance. Plus simplement,



l'autonomisation implique un contrôle accru sur sa propre vie, par exemple sa propre disponibilité et sa propre organisation.

Une analyse de la dimension de pouvoir des relations de genre est cruciale pour une bonne compréhension des questions relatives à l'égalité entre les sexes. Au sein du discours sur le genre, les dimensions de pouvoir peuvent apparaître comme un moyen très "avancé", car avant d'être capable d'exercer un pouvoir sur une autre personne, il est crucial de pouvoir l'exercer d'abord sur soi-même. Dans ce sens, il est important d'analyser le pouvoir des femmes à travers leurs propres choix de vie, avant tout sur leur propre corps que ce soit pour leurs choix de reproduction ou d'intégrité physique, comme aussi sur l'investissement de leur capital humain – égalité de capacités, de connaissance et d'éducation – et la possibilité d'accepter des emplois rémunérés. À ce stade, l'analyse devrait permettre d'enquêter sur l'influence des femmes sur elles-mêmes lorsque leur pouvoir est influencé par le pouvoir d'une autre personne.

L'autonomisation des femmes peut apparaître par le biais d'une organisation collective et d'un partenariat de groupes de femmes ou d'organisations de travailleurs, ou bien par le biais d'une mobilisation politique, de la formation, et d'une prise de conscience. Dès lors, afin d'encourager cette autonomisation, il est souvent suggéré de créer des conditions d'égalité des chances des femmes pour leur permettre d'organiser la promotion de leurs propres intérêts. Les affaires des femmes ainsi que les situations dans lesquelles elles sont leur propre employeur peuvent s'émanciper. Les stratégies d'encouragement de l'autonomisation des femmes doivent être mises en évidence très tôt dans le système éducatif afin de combattre les stéréotypes et les peurs personnelles. Accroître la capacité des femmes, leurs qualités et leur confiance en leur travail au sein d'emplois non traditionnels pourra aussi encourager cette autonomisation.

Plus de détails sur la façon dont les organisations peuvent encourager cette autonomisation des femmes pauvres et particulièrement de celles très pauvres sont disponibles dans le module "**Pouvoir de négociation et d'organisation : Capacité à initier un changement**".

POINTS CLÉ

- Les approches IFD insistent sur la façon selon laquelle les femmes devraient être mieux considérées dans leur sphère productive car leur subordination a été envisagée comme une conséquence de leur exclusion du marché du travail.
- L'objectif général des approches IFD est l'intégration des femmes dans le processus existant de développement alors que l'approche GED vise à "introduire" les femmes dans le développement en prenant compte des relations de pouvoir.

L'approche GED se fonde sur le concept de genre comme instrument d'analyse pour la mesure des inégalités ainsi que les relations de pouvoir dans la société entre les hommes et les femmes.

L'**intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes** n'est pas un objectif en soi mais une stratégie afin d'assurer que les différents besoins, points



de vue, perceptions des femmes et des hommes, des jeunes filles et des garçons, puissent être pris en considération dans la planification du développement ;

L'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas spontanée : c'est un processus graduel de changement de la pensée vers l'intégration, du droit et de l'élaboration des politiques, ainsi que de la programmation à tous les niveaux ;

L'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes n'exclut pas, mais requiert des actions en faveur des femmes ou du sexe désavantagé, comme **l'action positive** ;

La **désagrégation des données selon le sexe ainsi que l'analyse et la planification selon le genre**, incluant les processus de budgétisation, font partie des instruments fondamentaux de l'intégration du principe d'égalité ;

L'objectif ultime de l'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes vise à atteindre l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes.