



Organisation  
internationale  
du Travail

# PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES : LES BONNES PRATIQUES DES PROJETS DE COOPÉRATION TECHNIQUE DE L'OIT





Organisation  
internationale  
du Travail

**PROMOTION DE L'ÉGALITÉ  
ENTRE HOMMES ET FEMMES:  
LES BONNES PRATIQUES DES PROJETS  
DE COOPÉRATION TECHNIQUE DE L'OIT**

**UN OUTIL  
POUR  
L'ÉGALITÉ**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2007

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

---

ISBN 978-92-2-219536-7 (print)

ISBN 978-92-2-219537-4 (web)

*Première édition 2007*

---

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

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou par notre site web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

# TABLE DES MATIÈRES

<b>REMERCIEMENTS</b>	IV
<b>INTRODUCTION</b>	1
<b>PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES ACTIVITÉS DE COOPÉRATION TECHNIQUE DE L'OIT</b>	3
<b>IDENTIFICATION D'UNE BONNE PRATIQUE D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE</b>	5
<b>COMPOSANTS D'UNE BONNE PRATIQUE D'INTEGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE</b>	7
Analyse de genre	8
Évaluation des besoins en matière de parité	9
Planification selon le genre	10
Action spécifique au genre	10
Renforcement des capacités en matière de parité	11
Suivi et évaluation de l'intégration de la dimension de genre	11
Partage de connaissances en matière d'intégration de la dimension de genre	12
Expertise en matière d'égalité	13
Des ressources appropriées	13
<b>ÉTUDES DE CAS</b>	14
<b>Étude de cas n° 1:</b> Améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs de l'économie informelle par la promotion de l'égalité d'accès au travail décent (Kenya, Rwanda, Tanzanie, Ouganda)	15
<b>Étude de cas n° 2:</b> Élimination de la servitude pour dettes (Inde, Népal, Pakistan)	18
<b>Étude de cas n° 3:</b> Promouvoir les droits des peuples indigènes par l'égalité d'accès à l'éducation et au travail décent (Honduras, Guatemala, Nicaragua)	22
<b>Étude de cas n° 4:</b> Améliorer l'égalité d'accès à la protection sociale et aux soins de santé de qualité par la promotion des droits (Bénin, Burkina Faso, Guinée, Sénégal)	25
<b>Étude de cas n° 5:</b> Protéger les filles et les garçons de l'exploitation dans le travail domestique via une réforme juridique et politique intégrant la dimension de genre (Cambodge, Indonésie)	29
<b>Étude de cas n° 6:</b> Favoriser l'égalité des chances dans l'emploi par l'autonomisation des femmes (Yémen)	33
<b>Étude de cas n° 7:</b> Promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi par le dialogue social et le développement de politiques (Rwanda)	36
<b>Étude de cas n° 8:</b> Étendre l'assurance maladie aux travailleurs de l'économie informelle au travers de l'égalité d'accès aux systèmes de protection sociale (Philippines)	39
<b>Étude de cas n° 9:</b> Réduire le déficit de travail décent parmi les travailleuses et les travailleurs de l'économie informelle par le dialogue social sur la parité et l'emploi (Equateur)	43
<b>Étude de cas n° 10:</b> Accès au travail décent respectant la parité par le développement des compétences et la formation professionnelle (Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, Russie)	47
<b>Étude de cas n° 11:</b> Promouvoir le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs par un meilleur accès à la formation (Inde)	51

## REMERCIEMENTS

Le Bureau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes souhaite exprimer sa gratitude aux nombreux collègues de toutes les régions qui ont apporté leur contribution à cette publication, soit en partageant leurs bonnes pratiques d'intégration de la dimension de genre, soit en révisant le document ou en l'enrichissant.

La collecte et l'adaptation des études de cas ont permis de démontrer à quel point le réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes s'avère une source précieuse d'informations lorsqu'il s'agit de partager les connaissances et bonnes pratiques pour une intégration efficace de la dimension de genre dans les initiatives de l'OIT en faveur du travail décent.

Nous adressons nos sincères remerciements aux conseillers régionaux du BIT à Addis-Abeba, Bangkok, Beyrouth, Moscou, New Delhi et Santiago pour leurs suggestions et leur soutien tout au long de la genèse de cette publication.

Nous remercions particulièrement Ruth Maria Cáceres qui a recueilli et adapté les études de cas, Red Apostrophe qui a édité le texte final et Claire-Pascale Gentizon qui a assuré la conception graphique du document.

Deux collègues du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes ont également participé: Evy Messell, directrice, a apporté son soutien technique et supervisé l'ensemble du projet, tandis que Geir Tonstol a d'une part rédigé les chapitres sur l'analyse et d'autre part coordonné tout le processus de production.

Cette publication a reçu le soutien des gouvernements de Suède et des Pays-Bas ainsi que de l'OIT.

## INTRODUCTION

Cette publication est un Outil pour l'égalité des genres destiné à faciliter la mise en œuvre de la politique de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes<sup>1</sup>, par le partage de bonnes pratiques d'intégration de la dimension de genre, appliquées à une sélection de projets de coopération technique.

Cette publication est d'abord conçue pour le personnel du BIT, les mandants tripartites – organisations gouvernementales, organisations patronales et syndicales – ainsi que pour les autres parties prenantes associées aux projets et aux programmes de coopération technique de l'OIT. En outre, certains des aspects identifiés dans les études de cas devraient s'avérer intéressants pour d'autres spécialistes du développement soucieux d'intégrer les questions de parité dans leur travail.

Bien que les cas étudiés dans cette publication soient liés à leur contexte, ils présentent des éléments qui peuvent être facilement adaptés et appliqués à d'autres situations. Tout au long du document, nous nous efforçons donc de mettre en valeur des aspects reproductibles.

Les études de cas démontrent comment les projets ont intégré certaines données lors des phases de conception et de mise en œuvre, afin de faire progresser l'égalité entre les sexes. Si ces éléments n'épuisent sans doute pas les différents moyens par lesquels il est possible d'assurer la promotion de la parité dans le cycle des projets, ils mettent clairement en valeur, par l'exemple, les « composantes » des stratégies qui se sont avérées efficaces pour augmenter la sensibilité à la dimension de genre dans les projets.

<sup>1</sup> En 1999, le Directeur général a présenté la politique de l'OIT en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Celle-ci indique que des mesures visant à renforcer la parité doivent être mises en place au sein du personnel du BIT, dans ses actions et sa structure. Cette politique qui est rendue opérationnelle par le Plan d'action de l'OIT pour l'Intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes, confie la responsabilité de son application à l'ensemble du personnel du BIT, à tous les niveaux hiérarchiques.

## Compilation des études de cas

Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes a compilé des études de cas, en collaboration avec des collègues qui travaillaient dans les structures extérieures de l'OIT, à partir d'une sélection de projets mis en œuvre depuis 2002. Elles présentent un échantillon représentatif des activités conformes aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT dans toutes les régions du globe. Les 11 projets portent sur des objectifs qui vont de la promotion de l'égalité des chances dans le monde du travail au Yémen, à la promotion des droits sociaux et économiques des populations indigènes dans les pays d'Amérique centrale, en passant par la lutte contre la servitude pour dettes en Asie du Sud.

## Structure de la publication

Cette publication présente la stratégie globale de l'OIT en matière de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, au travers de la coopération technique; elle souligne les critères essentiels d'identification d'une bonne stratégie d'intégration de la dimension de genre. Elle recense également certains des composants les plus pertinents d'une telle stratégie.

Toutefois, l'accent est mis principalement sur certains aspects de l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes dans 11 projets de coopération technique lancés par l'OIT, en partenariat avec ses mandants et ses autres parties prenantes. Les études de cas résument les projets et leurs résultats en termes de contribution à la promotion de la parité, décrivent les stratégies qui ont été adoptées pour intégrer la dimension de genre, et identifient les bonnes pratiques qui peuvent être reproduites.

## PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES ACTIVITÉS DE COOPÉRATION TECHNIQUE DE L'OIT

L'OIT considère l'égalité entre les hommes et les femmes comme partie intégrante de sa vision d'un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes et comme un principe fondamental pour la réalisation de ses quatre objectifs stratégiques:

- Promotion et mise en œuvre des normes ainsi que des principes et droits fondamentaux au travail;
- Création de meilleures opportunités pour les femmes et les hommes, afin de leur assurer un emploi et un revenu décents;
- Amélioration de la couverture et de l'efficacité de la protection sociale pour tous
- Renforcement du tripartisme et du dialogue social.

Au fil des décennies, l'OIT a réalisé avec ses mandants des progrès considérables dans la promotion de l'intégration de la dimension de genre dans la coopération technique, en tant que stratégie destinée à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Afin de consolider cette stratégie, le Conseil d'administration de l'OIT a décidé<sup>2</sup> que l'Organisation devait prendre des mesures supplémentaires afin que tous les programmes et projets de coopération technique, ainsi que les accords de l'OIT avec les donateurs, intègrent systématiquement la dimension de genre.

### Intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes en tant que stratégie

**L'intégration de la dimension de genre n'est pas un objectif en soi mais une stratégie qui doit être appliquée afin d'atteindre un but: l'égalité entre les hommes et les femmes. En pratique, elle implique une multiplicité d'actions visant à corriger les inégalités entre les sexes dans l'ensemble des politiques, programmes, projets, structures et dispositifs institutionnels.**

<sup>2</sup> Lors de sa 292<sup>e</sup> session en mars 2005



## Intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes dans le cycle de projet

**En tant que stratégie appliquée, l'intégration de la dimension de genre dans les projets de coopération technique comprend les éléments suivants :**

- **Implication de bénéficiaires tant féminins que masculins dans les consultations et les analyses ;**
- **Intégration de données ventilées par sexe dans l'analyse et la justification du contexte ;**
- **Formulation de stratégies et d'objectifs tenant compte des questions de genre, avec les indicateurs, les résultats et les activités correspondants ;**
- **Efforts pour instaurer la parité entre hommes et femmes lors du recrutement du personnel et des experts impliqués dans les projets, ainsi que dans la représentation au sein de structures institutionnelles créées dans le cadre des projets ;**
- **Intégration d'une mesure de l'impact en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans les évaluations, avec intervention d'experts dans l'équipe d'évaluation.**

## Intégration de la dimension de genre dans la pratique

Dans le cadre du programme de coopération technique, l'OIT explore des solutions afin que les projets reflètent la double approche de l'intégration de la dimension de genre adoptée par l'Organisation :

Premièrement, tous les projets doivent se fixer comme objectif de traiter systématiquement les problèmes des femmes comme des hommes, ce qui implique une analyse et une planification tenant compte de la dimension de genre. Deuxièmement il faudrait prévoir des interventions ciblées afin de permettre aux femmes et aux hommes de participer à égalité aux efforts de développement et aux bénéfices qui en seront retirés. Cette publication fournit des exemples de projets qui ont adopté cette approche, d'une manière ou d'une autre, soit par des interventions particulières visant des femmes et/ou des hommes, soit par des activités faisant progresser la parité.

Plus concrètement, et comme l'illustrent certaines des bonnes pratiques ci-après, l'une des mesures adoptées par l'OIT a été l'affectation de ressources pour l'égalité entre hommes et femmes dans les budgets des différents projets. Cette mesure a facilité le travail de promotion et de sensibilisation aux questions d'égalité ainsi que le soutien technique apporté aux mandants de l'OIT pour faire avancer la parité, via la recherche appliquée et la promotion de mesures visant la ratification des principales conventions de l'OIT sur l'égalité, notamment la Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100), la Convention sur la discrimination, 1958 (n° 111), la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156), et la Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183).

## Tripartisme: une bonne pratique transversale

Le tripartisme et le dialogue social sont au cœur même de l'action de l'OIT. Il n'est donc pas étonnant qu'on les retrouve d'un projet à l'autre, contribuant à chaque fois à faire progresser la parité entre hommes et femmes, même si cet aspect n'a pas été nécessairement souligné dans toutes les études de cas.

Cependant, celles-ci montrent effectivement qu'il y a une interaction entre la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et les mécanismes du dialogue social et qu'ils se renforcent mutuellement. Il est important que cela soit aussi perçu par ceux qui sont impliqués dans la conception et la mise en œuvre des projets faisant progresser l'égalité dans le monde du travail. Non seulement l'engagement tripartite donne aux principales parties prenantes le sentiment d'être impliquées dans les activités et les réalisations du projet, mais il assure un engagement beaucoup plus soutenu, nécessaire pour prolonger les résultats au-delà des phases initiales du projet.

## IDENTIFICATION D'UNE BONNE PRATIQUE D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

Les bonnes pratiques des stratégies d'intégration de la dimension de genre dans les opérations de coopération technique sont des outils utiles parce qu'elles sont riches d'enseignements constructifs pour les spécialistes du développement. Mais, comme dans la plupart des stratégies, il faut les appréhender et les interpréter en fonction du contexte auquel elles s'appliquent. Cela rend souvent leur identification et leur reproduction difficiles, étant donné que les éléments plutôt génériques de la pratique doivent être isolés et considérés dans une perspective et un environnement totalement différents. La liste ci-dessous est destinée à faciliter ce processus et à fournir des indications sur certains critères généraux permettant d'identifier une bonne pratique d'intégration de la dimension de genre dans les projets de coopération technique.

### Stratégie: définir des objectifs et des actions intégrant la dimension de genre

Une stratégie d'intégration de la dimension de genre doit être planifiée dès le départ comme un moyen d'améliorer l'objectif global du projet. Il y a une raison à cela: si l'approche adoptée passe par des tentatives désordonnées d'intégrer la dimension de genre pendant la phase de mise en œuvre du projet au lieu de mettre en place un plan prédéfini et des actions concertées, il s'agit non pas d'une stratégie mais plutôt d'une méthode empirique par tâtonnements dont l'impact est difficile à contrôler et à évaluer. Cela ne veut pas dire qu'une stratégie en matière de parité, ainsi que les activités qui lui sont liées, ne doivent pas être sujettes à la révision ou aux ajustements pendant toute la phase de mise en œuvre du projet. Bien au contraire, la flexibilité et l'adaptabilité sont des qualités essentielles pour le succès de toute stratégie et pour que les activités débouchent sur les résultats attendus.

## **Pratique: fixer des objectifs réalistes dans un délai raisonnable**

L'objectif ultime de l'intégration de la dimension de genre est d'atteindre la parité dans un contexte donné. Cependant, pour les besoins de la mise en œuvre du projet (et dans l'intérêt des personnes qui en sont chargées), la route de l'égalité doit passer par des réalisations et des activités concrètes. Pour la plupart des projets, il ne faut pas espérer pouvoir atteindre l'égalité entre hommes et femmes au cours d'une phase de mise en œuvre sur un ou deux ans. Il convient de prendre en compte ce paramètre et de définir des résultats réalistes contribuant à faire progresser la parité par le biais des moyens et des mécanismes disponibles dans le contexte du projet.

## **Approche spécifique: définir et documenter des éléments spécifiques de la stratégie**

Non seulement il est plus facile de mettre en œuvre une stratégie d'intégration de la dimension de genre si ses éléments et activités spécifiques sont clairement décrits et enregistrés, mais elle s'applique aussi mieux au projet en question. Une stratégie qui établit mécaniquement que «la dimension de genre sera intégrée à tous les aspects du projet» ne peut être considérée comme une bonne pratique.

## **Approche systématique: intégrer la parité dans toutes les phases du projet**

Une approche d'intégration de la dimension de genre afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes doit s'appliquer à toutes les phases du cycle du projet – de la conception et de la mise en œuvre au suivi et à l'évaluation. Elle ne doit pas apparaître comme un sous-composant isolé. L'impact de la composante de genre peut se diluer facilement si la parité est prise en compte lors de la phase de conception mais pas pendant la mise en œuvre ou si elle est négligée au moment de l'évaluation. De même, si la question du genre est introduite de manière sporadique au cours de la mise en œuvre mais qu'elle est omise lors de la conception du projet, l'approche peut difficilement être qualifiée de stratégique et elle sera sans doute pauvre en enseignements pour d'autres. En outre, si l'intégration correcte de la dimension de genre dans le projet échoue, l'optimisation de ses résultats risque aussi d'être remise en cause.

## Possibilité de mesure: suivre l'impact du projet en matière d'égalité entre hommes et femmes

Afin que la question de genre ne soit pas « considérée comme établie », il faut disposer de mécanismes de suivi et d'évaluation, notamment des indicateurs permettant d'évaluer le succès du projet et les résultats obtenus en matière de promotion de la parité. Faute de tels mécanismes, les projets ont peu de chances de mesurer le succès de leurs stratégies d'égalité. En outre, si des ressources ont été affectées à l'intégration de la dimension de genre, une mesure de leur impact doit être prévue.

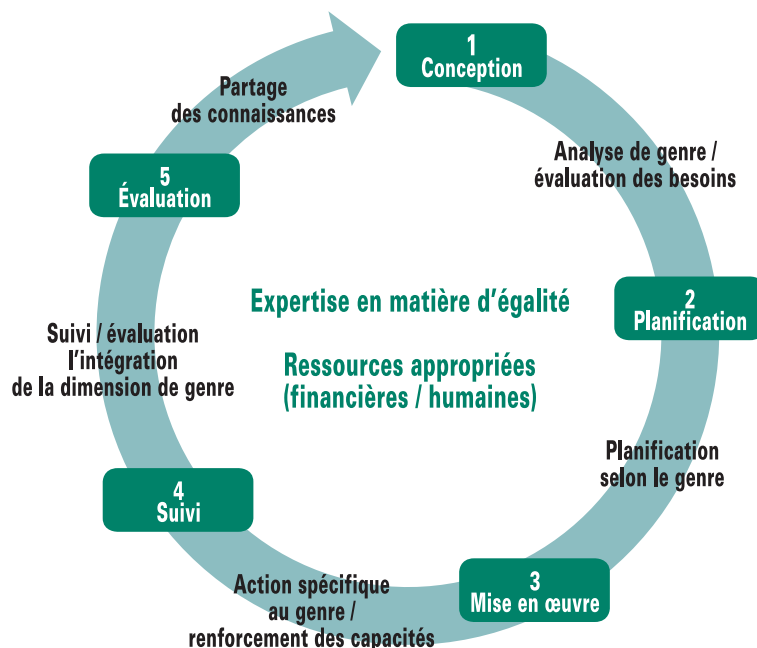
## COMPOSANTS D'UNE BONNE PRATIQUE D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

Les 11 cas étudiés pour cette publication ont permis de mettre en évidence plusieurs bonnes pratiques lors de la mise en œuvre des projets qui se sont avérées promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs différents contextes. Elles sont énumérées ci-dessous:

- **Analyse de genre**
- **Évaluation des besoins en matière de parité**
- **Planification selon le genre**
- **Action spécifique au genre**
- **Renforcement des capacités en matière de parité**
- **Suivi et évaluation de l'intégration de la dimension de genre**
- **Partage de connaissances en matière d'intégration de la dimension de genre**
- **Expertise en matière d'égalité**
- **Ressources appropriées**

Les éléments ci-dessus répondent aux problèmes de genre à divers stades du cycle du projet (voir Figure 1). Bien que non exhaustive, cette liste recense les composants essentiels des stratégies d'intégration de la dimension de genre qui ont prouvé leur efficacité et ont donné des résultats concluants pour les projets. Il faut également noter que, même si elles ne garantissent pas automatiquement l'égalité entre les hommes et les femmes dans les résultats du projet, ces mesures contribuent à une plus grande sensibilisation aux questions de genre dans les différentes phases du projet.

Figure 1: Intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cycle du projet



Les résumés des bonnes pratiques présentées ci-dessous comportent des références aux différentes études de cas illustrant leur application aux projets.

## Analyse de genre

Bien qu'une analyse de genre puisse être effectuée à n'importe quel stade du projet, son efficacité est optimale si elle intervient au début des phases de planification et de conception. Ainsi, elle peut éclairer les phases qui suivent, notamment la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.

Avant tout, l'analyse de genre est un outil qui sert à identifier les différents rôles ainsi que les besoins spécifiques des hommes et des femmes dans un contexte donné et dans le cadre d'un projet. Dans le contexte de l'OIT, l'analyse de genre doit porter sur les paramètres clés suivants :

- La division du travail entre les femmes et les hommes;
- Les besoins différents des femmes et des hommes dans le monde du travail;
- Les différences, déterminées par le sexe, dans l'accès aux ressources, leur contrôle et les avantages qui en sont tirés;
- Les opportunités et les contraintes dans l'environnement social et économique;
- La capacité des mandants de l'OIT et des autres organisations partenaires à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi.

L'analyse de genre contribue grandement à l'identification et à la compréhension des parties prenantes d'un projet (analyse des parties prenantes). Elle permet de déterminer leurs centres d'intérêt ainsi que les manières dont ces derniers affectent la viabilité du projet; de ce fait, l'analyse de genre aide à identifier les formes de participation appropriées pour les parties prenantes.

Les études de cas n°2 et 5 constituent de bons exemples de projets ayant intégré des analyses de genre exhaustives dans la stratégie de lutte contre la servitude pour dettes et contre le travail des enfants en Asie. Ces analyses ont contribué à mieux faire comprendre aux partenaires impliqués dans la mise en œuvre comment les différences entre les femmes et les hommes, les jeunes filles et les jeunes garçons peuvent avoir une influence dans des cas d'asservissement pour dettes et d'exploitation par le travail.

Cela s'est finalement traduit par des initiatives visant à mettre en évidence les rôles et différences selon le genre dans les stratégies de sensibilisation et de renforcement des capacités des projets.

## Évaluation des besoins en matière de parité

L'évaluation des besoins spécifiques est étroitement liée au concept d'analyse de genre. On procède à cette évaluation afin d'analyser les besoins « pratiques et stratégiques ». Les besoins pratiques spécifiques au genre sont ceux qui, lorsqu'ils sont satisfaits, permettent aux femmes et aux hommes de maintenir leurs positions dans la société. Mais les besoins stratégiques, une fois satisfaits, transforment ces positions et, par conséquent, modifient les relations de pouvoir entre hommes et femmes.

L'analyse de genre et l'évaluation des besoins sont de précieux outils analytiques qui permettent de renforcer le potentiel d'un projet, afin de répondre aux divers intérêts des femmes et des hommes, pendant toute la durée du projet, à seule fin de promouvoir les droits fondamentaux et l'égalité d'accès à un emploi décent.

**Les études de cas n°3 et 7 montrent comment deux projets ont réalisé des évaluations des besoins pour identifier les fossés existant entre les deux sexes dans la prise de décision dans la famille et les processus du dialogue social.**

**En étudiant la répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes, le projet ETEDPI (étude de cas n°3) a permis aux partenaires impliqués dans la mise en œuvre au Guatemala, au Honduras et au Nicaragua de développer des outils efficaces pour le renforcement des capacités et de mieux faire comprendre les modèles de travail de production et la nécessité d'une distribution plus équitable des responsabilités au sein de la famille.**

**Au Rwanda (étude de cas n°7), les activités du projet ont mis l'accent sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et sur la parité dans les syndicats et dans les structures de dialogue social.**

## Planification selon le genre

Les résultats de l'analyse de genre et de l'évaluation des besoins doivent servir à alimenter la planification stratégique de toute intervention du projet. La planification selon le genre consiste essentiellement à développer une stratégie décrivant les modalités de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du projet, par des mesures et des dispositions organisationnelles spécifiques, notamment des engagements concernant l'équilibre de la représentation des hommes et des femmes dans les activités du projet et la mise à disposition de ressources et d'expertise appropriées.

**Les études de cas n°1 et 10 illustrent comment les analyses de genre initiales ont étayé les phases de conception et de planification du projet.**

**Le projet SYNDICOOP (étude de cas n°1) s'est appuyé sur des données ventilées par sexe, afin de présenter un plan d'action pratique pour l'intégration de la dimension de genre dans le projet, ainsi que dans les plans de travail nationaux des quatre pays concernés.**

**Dans le projet de promotion de l'emploi en Asie centrale et au Caucase (étude de cas n°10), l'analyse de contexte a reposé sur les résultats et les enseignements tirés de précédentes interventions en la matière dans la région. Ainsi, l'équipe du projet a pu intégrer plus efficacement les questions de parité dès le lancement du projet en complétant le développement de compétences et la formation à l'entrepreneuriat par une sensibilisation aux questions d'égalité du personnel du projet et des partenaires sociaux.**

## Action spécifique au genre

L'action spécifique au genre peut être définie comme une action visant à corriger les inégalités entre hommes et femmes et la discrimination à l'encontre des femmes et/ou des hommes, dans un contexte donné. Par exemple, l'OIT reconnaît que pour s'attaquer à une discrimination historiquement ancrée dans le monde du travail, certaines actions spécifiques en faveur des femmes peuvent être requises. Si nécessaire, l'Organisation assure la promotion de politiques spécifiques de genre, afin de concrétiser ces objectifs.

Au stade de la planification, il est possible de proposer pareille action afin de rectifier les inégalités entre hommes et femmes. Celle-ci peut cibler les femmes et/ou les hommes de sorte que le projet favorise l'égalité des chances et de traitement au travers de ses activités.

**Les études de cas n°2 et 10 illustrent l'intégration d'activités spécifiques au genre dans les projets.**

**En Asie du Sud, le projet PEBLISA (étude de cas n°2) a mis en œuvre une stratégie innovante de renforcement des capacités, visant à la fois les membres féminins et masculins des familles, en organisant à leur intention des sessions de formation et de motivation axées sur les questions de genre. Ces sessions ont proposé des éventuelles solutions en faveur d'une prise de décisions plus équitable au sein des structures familiales.**

**En Asie Centrale et au Caucase (étude de cas n°10), le projet a mis en œuvre un programme de formation des journalistes concernant les comportements stéréotypés dans toute la région.**

## Renforcement des capacités en matière de parité

Le renforcement des capacités et la sensibilisation en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration de la dimension de genre tant auprès du personnel du projet que de ses bénéficiaires sont des conditions essentielles pour permettre la mise en œuvre de la planification et des analyses de genre tout au long du projet et leur utilisation dans les activités du projet. Le renforcement des capacités doit être axé sur l'explication des concepts clés en matière de genre, sur la compréhension du rôle de l'analyse de genre et doit s'accompagner de recommandations pratiques pour le déroulement de la planification selon le genre dans les activités du projet et du programme.

**Les études de cas n°6, 7 et 9 sont des exemples pratiques qui illustrent comment le renforcement stratégique des capacités peut jouer un rôle essentiel en favorisant la responsabilisation des partenaires sociaux concernant les questions d'égalité.**

**Au Yémen (étude de cas n°6), le renforcement des capacités a contribué à renforcer les mécanismes du dialogue social et la collaboration en matière de genre dans les différents directorats du Ministère des affaires sociales et du travail.**

**Au Rwanda et en Amérique latine (études de cas n°7 et 9), les activités de renforcement des capacités ont conduit au développement de mécanismes durables de dialogue entre les partenaires sociaux et elles ont encouragé les activités de planification stratégique liées à l'égalité entre hommes et femmes et à la création d'emplois.**

## Suivi et évaluation de l'intégration de la dimension de genre

Le suivi et l'évaluation sont des outils importants pour déterminer si les cibles et les objectifs ont été atteints. Il s'agit de processus précieux pour mesurer l'efficacité des projets concernant les aspects clés de la parité, qui permettent notamment de mesurer les progrès accomplis dans l'égalité d'accès à l'éducation, à la formation et à un emploi décent. Toutefois, pour que le suivi et l'évaluation tiennent compte des questions de genre, il est crucial que les indicateurs adéquats soient intégrés à la conception du projet et qu'ils entrent ensuite dans les recommandations pour le suivi et l'évaluation ainsi que dans les termes de référence. L'analyse de genre, mentionnée ci-dessus, ainsi que les processus de planification, sont des étapes essentielles pour la mise au point de tels indicateurs.



**Les études de cas n°1 et 4 montrent comment les projets ont incorporé le contrôle participatif sensible aux questions de genre, ainsi que les stratégies d'évaluation.**

**Dans le projet SYNDICOOP (étude de cas n°1), les partenaires impliqués dans la mise en œuvre ont adopté un outil de contrôle convivial pour l'évaluation des progrès réalisés en matière d'égalité de genre.**

**Dans le cadre du projet de Régimes de micro-assurance de santé pour les femmes et leur famille (étude de cas n°4), des listes de contrôle cadres comportant divers indicateurs spécifiques au genre ont été mis à la disposition des régimes de mutuelles et des institutions appropriées. Ces outils ont permis aux partenaires d'assurer un suivi systématique de l'impact en matière d'égalité.**

## **Partage de connaissances en matière d'intégration de la dimension de genre**

Le partage de connaissances joue un rôle clé dans le développement des stratégies d'intégration de la dimension de genre. Il s'agit, par essence, d'un processus qui repère et organise les savoirs et l'expérience, et qui les met à la disposition d'un public plus large, ce qui a pour effet de créer de nouveaux liens entre les groupes d'intéressés.

Comme le démontrent les études de cas, les « bonnes pratiques » et les « enseignements tirés » sont de précieuses sources de connaissances, permettant au personnel du projet de tirer parti des expériences recueillies dans le cadre d'autres projets et de les appliquer à leur propre travail, notamment à l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes dans les différents domaines liés à l'emploi sur lesquels l'OIT intervient par le biais de la coopération technique.

Le partage des connaissances relatives aux différentes approches qui a servi à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans les activités de coopération technique de l'OIT permet à l'ensemble de l'Organisation de capitaliser ses expériences.

**Les études de cas n°4 et 11 démontrent comment l'intégration des mécanismes de partage des connaissances visant à faciliter l'échange systématique d'expériences sur l'égalité entre les hommes et les femmes permet aux partenaires impliqués dans la mise en œuvre de capitaliser leurs expériences et de les adapter à leur propre travail.**

**En Afrique, le projet de Régimes de micro-assurance de santé pour les femmes et leur famille (étude de cas n°4) a facilité la création et la gestion d'un réseau régional de partage de connaissances.**

**De même, le projet indien autour de l'Emploi décent pour les femmes (étude de cas n°11) a facilité la création d'un centre de ressources sur le genre qui agit comme mécanisme efficace pour le partage d'expériences et de bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.**

## Expertise en matière d'égalité

La dimension transversale de tous les aspects précités réside dans la nécessité d'attirer des spécialistes des questions de genre, afin d'appliquer systématiquement les divers éléments à une stratégie de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. A moins de disposer d'une expertise suffisante, il sera difficile de mettre en œuvre les éléments précités de manière structurée. Le fait d'établir des liens avec des experts facilite les activités promotionnelles et les activités de sensibilisation en faveur d'un travail sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Ceci se vérifie dans les activités du projet ainsi que dans le soutien technique et les conseils prodigués au personnel du BIT, à ses mandants, afin qu'ils intègrent les questions de genre au cycle de projet et qu'ils encouragent l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Une telle approche peut se révéler très utile, particulièrement lorsque les activités techniques sont centrées sur la promotion des conventions essentielles de l'OIT en matière d'égalité, notamment la Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (N° 100); la Convention sur la discrimination, 1958 (N° 111); la Convention sur les Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (N° 156); et la Convention sur la protection de la maternité, 2000 (N° 183).

**Les études de cas n°5 et 8 illustrent clairement la manière dont les partenaires du projet se sont appuyés sur l'expertise locale pour appliquer leurs stratégies d'intégration de la dimension de genre et obtenir des résultats plus équitables sur ce plan.**

**En Indonésie (étude de cas n°5), une coopération étroite a été entamée avec le Ministère de l'autonomisation des femmes pour le projet de législation visant à protéger les employés de maison travaillant avec des enfants.**

**Aux Philippines (étude de cas n°8), les partenaires impliqués dans la mise en œuvre ont œuvré en étroite collaboration avec la PATAMABA, réseau national des travailleurs à domicile, qui joue un rôle important dans les actions de sensibilisation en faveur de l'égalité des sexes dans le travail, afin de renforcer les mesures de sensibilisation mises en place par le projet.**

## Des ressources appropriées

Comme pour l'expertise de genre, il est essentiel de disposer de ressources suffisantes lorsqu'on met en place les divers composants d'une stratégie d'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cela ne revient pas à dire que cela nécessitera des ressources très importantes, mais plutôt qu'il faudra reconnaître que les éléments précités requièrent un engagement stratégique en termes de ressources humaines et de budgets, afin d'être appliqués de manière efficace. Plus concrètement, parmi les mesures adoptées par l'OIT figure la création de postes budgétaires spécifiques à l'égalité de genre dans les projets individuels. Ce principe est illustré par l'exemple dans un certain nombre d'études de cas, parmi celles qui suivent.

## ÉTUDES DE CAS

Les études de cas présentées dans les pages suivantes illustrent la façon de travailler de l'OIT avec ses mandants – ministères, organisations patronales et syndicales – et avec d'autres partenaires concernés pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, en tant que partie intégrante de l'Agenda pour le travail décent.

Ces études de cas concernent 11 projets de coopération technique mis en œuvre par l'OIT au cours de ces dernières années, dans toutes les régions du monde.

Même s'ils s'attachent à différents aspects du travail décent, ils s'appliquent tous à concevoir et à mettre en œuvre des stratégies d'intégration de la dimension de genre visant à plus grande d'égalité entre les hommes et les femmes. Certains éléments de ces stratégies ont été identifiés comme de bonnes pratiques permettant à d'autres d'en tirer des enseignements et de s'en inspirer.

### Voici les études de cas présentées dans les pages suivantes :

- Étude de cas n° 1:** Améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs de l'économie informelle par la promotion de l'égalité d'accès au travail décent (Kenya, Rwanda, Tanzanie, Ouganda).
- Étude de cas n° 2:** Élimination de la servitude pour dettes (Inde, Népal, Pakistan).
- Étude de cas n° 3:** Promouvoir les droits des peuples indigènes par l'égalité d'accès à l'éducation et au travail décent (Honduras, Guatemala, Nicaragua).
- Étude de cas n° 4:** Améliorer l'égalité d'accès à la protection sociale et aux soins de santé de qualité par la promotion des droits (Bénin, Burkina Faso, Guinée, Sénégal).
- Étude de cas n° 5:** Protéger les filles et les garçons de l'exploitation dans le travail domestique via une réforme juridique et politique intégrant la dimension de genre (Cambodge, Indonésie).
- Étude de cas n° 6:** Favoriser l'égalité des chances dans l'emploi par l'autonomisation des femmes (Yémen).
- Étude de cas n° 7:** Promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi par le dialogue social et le développement de politiques (Rwanda).
- Étude de cas n° 8:** Étendre l'assurance maladie aux travailleurs de l'économie informelle au travers de l'égalité d'accès aux systèmes de protection sociale (Philippines).
- Étude de cas n° 9:** Réduire le déficit de travail décent parmi les travailleuses et les travailleurs de l'économie informelle par le dialogue social sur la parité et l'emploi (Equateur).
- Étude de cas n° 10:** Accès au travail décent respectant la parité par le développement des compétences et la formation professionnelles (Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, Russie).
- Étude de cas n° 11:** Promouvoir le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs par un meilleur accès à la formation (Inde).

Chaque étude de cas commence par une description générale du projet, puis indique comment il a contribué à l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et ensuite elle présente les bonnes pratiques clés adoptées dans les stratégies d'intégration de la dimension de genre.

## Améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs de l'économie informelle par la promotion de l'égalité d'accès au travail décent (Kenya, Rwanda, Tanzanie, Ouganda)

### Bonnes pratiques:

- Analyse de genre
- Planification selon le genre
- Ressources appropriées
- Expertise en matière de genre
- Actions spécifiques
- Suivi intégrant la dimension de genre
- Partage de connaissances

### PROJET

## Allègement de la pauvreté pour les travailleurs non protégés de l'économie informelle par le biais d'une action commune syndicats/coopératives - SYNDICOOP (2ème phase)

Le projet a été mis en œuvre dans divers **syndicats** et **coopératives** du Kenya, du Rwanda, de la Tanzanie et de l'Ouganda.

Le déficit de travail décent est souvent considérable dans l'économie informelle, notamment sur le plan des revenus et des conditions d'emploi, de la santé, de la sécurité, de l'accès à la couverture sociale et du respect des normes internationales du travail. Pour les femmes, la situation est pire que pour les hommes, car elles sont généralement en surnombre aux postes les moins rémunérés et les moins protégés. Le projet SYNDICOOP<sup>3</sup> visait à alléger la pauvreté des travailleurs non protégés de l'économie informelle dans quatre pays africains, en améliorant leurs conditions de travail et de vie, tout en assurant la promotion d'un travail et d'un revenu décent. Plus spécifiquement, le projet visait, en premier lieu, à renforcer les capacités de coopération entre les syndicats et les coopératives afin qu'ils aident les travailleurs de l'économie informelle à s'organiser, et en deuxième lieu, à travailler avec les différents gouvernements pour qu'ils améliorent le cadre politique de l'économie informelle.

<sup>3</sup> Mis en œuvre dans le cadre du Programme de partenariat OIT/Pays Bas 2004-2006

## Comment le projet a contribué à l'égalité entre hommes et femmes au travail

L'une des réalisations majeures du projet a consisté à renforcer les capacités des syndicats et des coopératives partenaires des quatre pays concernés, afin d'organiser les travailleurs de l'économie informelle via une approche participative sensible à la dimension de genre.

Au Kenya, par exemple, des efforts ont été déployés pour que les femmes et les hommes interviennent à tous les stades de la planification, de la mise en œuvre et du suivi des activités du projet. Au Rwanda, les femmes ont représenté 30 pour cent des personnes inscrites aux séminaires et aux ateliers. Elles ont constitué également au moins 50 pour cent des participants de quatre sur dix groupes locaux de projet. En Tanzanie, les comités pour la parité – réunissant trois hommes et trois femmes – ont veillé à une représentation équitable pendant la mise en œuvre du projet. De même, les Ougandaises ont représenté 50 pour cent ou plus de tous les participants dans quatre des huit filiales nationales de la Société d'épargne et de crédit rural/urbain (National Rural/Urban Savings and Credit Society) qui a été créée dans le cadre du projet.

Dans les quatre pays concernés, le projet a permis de créer des structures permanentes pour les questions de parité au sein des instances dirigeantes des coopératives et des syndicats.

## Bonnes pratiques d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre

### **Analyse de genre: appréhender la dimension de genre du projet**

Au cours de la première phase du projet (2002-03), le SYNDICOOP a organisé une analyse de la situation des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle dans les quatre pays associés au projet. Cette analyse des parties prenantes a été intégrée au projet et a servi de base à l'action spécifique engagée au cours de la seconde phase du projet. Celle-ci a permis d'établir des priorités dans les besoins des femmes de l'économie informelle et de promouvoir une approche d'intégration de la dimension de genre pour faire progresser l'égalité entre hommes et femmes.

### **Planification selon le genre: prédéfinir des objectifs, des actions connexes et spécifiques**

Lors du lancement de la deuxième phase du projet SYNDICOOP, les partenaires se sont accordés sur la nécessité d'intégrer la dimension de genre au cycle de projet. Dans un premier temps, le projet a développé un plan global d'action pratique pour l'intégration de la dimension de genre qui a été répercuté le plan de travail de chacun des pays concernés. Le plan d'action préconisait l'implication systématique des femmes et des hommes dans la planification et la mise en œuvre de toutes les activités du projet et dans le développement d'indicateurs permettant de mesurer les progrès réalisés quant à leur participation. De plus, ce plan visait à sensibiliser aux questions de parité les partenaires et les bénéficiaires du projet.

**Ressources appropriées et expertise adéquate:  
Intégrer la dimension de genre aux activités globales du projet**

Le projet a alloué un montant total de 100'000 dollars US prélevés sur le budget global pour soutenir la mise en œuvre d'activités intégrées au plan d'action pour l'intégration de la dimension de genre. Un coordonnateur de genre a été recruté pour l'équipe de coordination du projet (comité de coordination technique) et les équipes nationales affectées au projet (comités directeurs) ont nommé un point focal de genre dans chaque pays afin de faire progresser la prise de conscience.

**Suivi:  
contrôler systématiquement l'impact du projet en matière de parité**

Afin de suivre les progrès accomplis dans la promotion de l'égalité hommes femmes, le projet a adopté un outil convivial permettant d'accéder facilement aux résultats obtenus et aux indicateurs correspondants. Cet outil a été mis au point avec le soutien d'experts en questions de genre du BIT.

**Partage des connaissances:  
échanger systématiquement les expériences**

Le projet SYNDICOOP a développé une stratégie de partage des connaissances afin de favoriser l'échange systématique d'expériences en matière d'égalité hommes femmes et dans d'autres domaines visés par le projet. Dans le cadre de cette stratégie, le projet a accueilli un atelier régional de partage des connaissances qui a consacré deux jours à l'échange d'informations sur la parité et au développement d'un plan d'action en matière d'intégration de la dimension de genre. Après l'atelier, le personnel national du projet a commencé à appliquer certaines des techniques présentées, notamment les « projections dans l'avenir », la préparation d'études de cas et les discussions de groupes dans ses activités quotidiennes pour faire progresser la dimension de genre du projet.

**Pour en savoir plus sur le projet SYNDICOOP, veuillez contacter:**  
Programme COOP (Coopération contre la pauvreté) de l'OIT: [coop@ilo.org](mailto:coop@ilo.org)

## Élimination de la servitude pour dettes (Inde, Népal, Pakistan)

### Bonnes pratiques :

- Analyse de genre
- Planification selon le genre
- Actions spécifiques au genre
- Suivi et évaluation de la sensibilisation au genre
- Partage des connaissances

### PROJET

## Prévention et élimination de la servitude pour dettes en Asie du Sud (PEBLISA)

Ce projet a été mis en œuvre avec les **institutions gouvernementales**, les **organisations d'employeurs**, les **syndicats** et les **organisations non gouvernementales** en Inde, au Népal et au Pakistan.

Dans toute l'Asie du Sud, il s'avère que du fait des problèmes de pauvreté, des déséquilibres dans les relations de pouvoir, de l'omission des droits humains et des droits du travail, les personnes pauvres sont exposées à la servitude pour dettes: un réseau d'obligations économiques et sociales les empêche de bénéficier totalement des initiatives de développement mises en œuvre par les gouvernements et les organisations partenaires, ce qui les enferme dans la pauvreté.

Dans ce contexte, le projet PEBLISA<sup>4</sup> a été lancé pour lutter contre l'endettement et le travail forcé, dans le cadre des initiatives visant à réduire la pauvreté dans les pays du projet. En testant un ensemble intégré de services économiques et sociaux au niveau communautaire en faveur des familles victimes de cet asservissement et celles susceptibles de l'être, PEBLISA visait à développer des approches reproductibles pour l'éradication de ces pratiques.

<sup>4</sup> Mis en œuvre dans le cadre du Programme de partenariat OIT/Pays-Bas 2004-06

## Comment le projet a contribué à l'égalité entre hommes et femmes au travail

L'une des réalisations majeures du projet PEBLISA a consisté à adopter une approche participative pour travailler avec les partenaires et les bénéficiaires du projet, afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au niveau des familles et des communautés.

Sur tous les lieux d'intervention, le projet a encouragé la participation des femmes aux processus communautaires, notamment leur responsabilisation et a favorisé leur organisation en groupes d'entraide pour une plus grande autonomisation sociale et économique. En Inde et au Népal, où le projet ne visait initialement que les groupes de femmes, des initiatives ont été déployées pour sensibiliser progressivement les hommes et les conduire à participer au projet. Cette démarche s'est avérée déboucher sur une distribution plus équitable des responsabilités familiales au sein des ménages et avoir un impact remarquable sur les pouvoirs décisionnels des femmes.

## Bonnes pratiques d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre

### **Analyse de genre : identifier les inégalités fondées sur le genre**

La servitude pour dettes existe dans toute l'Asie du Sud, particulièrement dans les secteurs de l'agriculture traditionnelle, dans les mines, les briqueteries, dans la production du riz, le tissage de tapis, les carrières et dans l'industrie du sexe. Les pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes et des jeunes filles les rendent plus vulnérables au travail forcé, d'autant que ce sont les hommes de la famille qui prennent généralement les décisions relatives aux emprunts et aux avances de fonds, aux grandes dépenses d'équipement familial et aux contrats de travail.

Afin de mieux comprendre les complexités de la servitude pour endettement, le PEBLISA a entrepris des études et des évaluations rapides visant à explorer, entre autres, la dimension de genre dans ce contexte ainsi que l'impact des interventions du projet en matière de parité.

Une des plus vastes analyses de genre a été réalisée dans la région de Tamil Nadu, en Inde ; l'équipe de projet a conduit des exercices d'étude participatifs avec les femmes et les hommes de cette région, afin de comprendre les facteurs contribuant aux dépenses des ménages, les événements de la vie et les relations de pouvoir dans les familles et les communautés.



**Planification selon le genre:  
fixer des objectifs réalisables pour l'intégration des questions  
de genre**

Afin d'intégrer une dimension de genre dans toutes les activités du projet, le PEBLISA a mis au point un plan d'action pratique pour chaque site d'application. Un atelier sous-régional sur la dynamique de genre, qui s'est tenu à New Delhi à la fin du projet précédent du PEBLISA, a permis aux partenaires impliqués dans la mise en œuvre d'établir un plan d'action et des stratégies de réalisation en réponse aux inégalités entre les sexes. Les plans d'action comportaient des objectifs spécifiques d'intégration des questions de genre dans un délai donné, énuméraient des activités pratiques à appliquer pour chaque élément et fournissaient des indicateurs pour la mesure des résultats obtenus.

**Actions spécifiques au genre:  
entrer en contact avec les membres féminins et masculins  
des familles**

Afin d'adopter une approche intégrée de la parité, le PEBLISA a conçu des stratégies spécifiques pour le renforcement des capacités et la sensibilisation. Au début du projet, les actions de sensibilisation aux questions de genre et les ateliers de formation des formateurs ont visé l'équipe du projet et le personnel des organisations partenaires.

Les ateliers suivants ont été organisés sur les sites du projet, à l'intention des groupes clients, constitués à la fois de femmes et d'hommes. En Inde, par exemple, le projet a assuré des sessions de formation et de motivation aux questions de genre pour des « comités de soutien masculins » en les axant sur le partage équitable des prises de décisions au sein de la famille, notamment en ce qui concerne l'utilisation des économies. Au Népal, l'organisation partenaire du PEBLISA a pris l'initiative de sensibiliser les bénéficiaires du projet à la parité en soulevant la question de l'autonomisation sociale des femmes lors de discussions avec les femmes de la région et leurs époux.

**Suivi:  
mesurer les performances du projet et son impact en termes  
de parité**

Afin d'évaluer l'impact du projet et les avancées en matière d'égalité entre hommes et femmes, le PEBLISA a développé et intégré des indicateurs de sensibilité au genre dans le suivi et l'évaluation de projet. Pour les différentes composantes du projet, des données ventilées par sexes ont été collectées par le biais de comptes rendus réguliers. Dans les cas où les activités de projet avaient été étendues, de nouveaux critères ont été créés pour mesurer efficacement les performances et l'impact. Cette recherche de critères relatifs au genre a également été utilisée pour évaluer d'autres questions, notamment l'égalité des chances dans la formation professionnelle, la santé et dans les événements de la vie, tels que le mariage, la maladie ou la mort, événements qui tendent à avoir un impact sur l'endettement d'un ménage.

**Partage des connaissances :  
diffuser les techniques d'intégration de la dimension de genre**

Le projet a enregistré des succès dans la diffusion et le partage d'expériences en matière d'intégration de la dimension de genre avec les partenaires impliqués et avec d'autres programmes de l'OIT dans la région. L'une des coordinatrices du programme national, installée à Tamil Nadu, a tenu le rôle de conseillère en matière d'égalité au sein de l'équipe de projet du PEBLISA. En tant que telle, elle a participé aux actions de partage interrégional de connaissances, afin d'échanger des enseignements avec d'autres programmes de l'OIT.

**Pour en savoir plus sur le PEBLISA, veuillez contacter :**  
Bureau sous-régional de l'OIT Asie du Sud (New Delhi): [delhi@ilo.org](mailto:delhi@ilo.org)

## Promouvoir les droits des peuples indigènes par l'égalité d'accès à l'éducation et au travail décent (Guatemala, Honduras, Nicaragua)

### Bonnes pratiques :

- Évaluation des besoins
- Planification selon le genre
- Expertise en matière de genre
- Renforcement des capacités en matière d'égalité entre hommes et femmes

### PROJET

## Éducation pour le travail, l'emploi et les droits des peuples indigènes - ETEDPI

Ce projet a été lancé par les **gouvernements** et les **organisations indigènes** au Guatemala, au Honduras et au Nicaragua.

L'exclusion sociale et des taux de pauvreté élevés prédominent parmi les populations indigènes d'Amérique centrale. Celles-ci sont soumises à des conditions de vie et de travail plus difficiles que les populations non indigènes, ces inégalités étant généralement amplifiées par la discrimination sexuelle. En comparaison des hommes de leur communauté, les femmes indigènes vivant dans la sous-région ont un accès limité aux opportunités de travail décent et sont surtout employées comme domestiques, ouvrières agricoles temporaires et ouvrières sur les chaînes d'assemblage dans les usines.

Dans ce contexte, le projet ETEDPI<sup>5</sup> visait à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale chez les femmes et les hommes, au travers de la promotion des droits indigènes, de l'alphabétisation, d'une éducation élémentaire et des opportunités de travail décent.

### Comment le projet a contribué à l'égalité entre hommes et femmes au travail

L'ETEDPI a œuvré de manière conséquente à l'équilibre de la représentation hommes-femmes à tous les niveaux d'implication dans le projet, notamment dans l'accès aux programmes d'éducation et de formation du projet, et dans la prise de décision communautaire.

<sup>5</sup> Mis en œuvre dans le cadre du Programme de partenariat OIT/Pays-Bas 2004-06

Au Nicaragua, la proportion des femmes et des hommes qui ont obtenu leur diplôme élémentaire dans les cours de formation de l'ETEDPI a respectivement augmenté de 82% et 71%. Au Honduras, la parité hommes femmes a été atteinte dans les activités participatives de recherche sur les communautés relatives au développement d'une méthodologie pour «l'éducation au travail», auprès des populations indigènes. Au Guatemala, une femme est la tête du conseil de direction de la jeune Fédération nationale du tourisme communal, organisation créée avec le soutien de l'ETEDP constituée de 28 communautés indigènes qui gèrent 27 destinations touristiques communautaires. La fédération fournit des opportunités de travail décent et facilite le dialogue entre le gouvernement et le secteur de tourisme privé.

## Bonnes pratiques d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre

### **Évaluation des besoins: identifier les écarts entre hommes et femmes**

Lors des premières étapes de la mise en œuvre du projet, des évaluations des besoins ont été effectuées pour déterminer les différences entre hommes et femmes dans les activités d'éducation, de formation et de production menées auprès des populations indigènes des pays concernés.

Par le biais du programme «Education continue pour les jeunes et les adultes», créé sous l'égide du Ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sports du Nicaragua, l'ETEDPI a procédé à une évaluation du niveau d'alphabétisation et d'éducation chez les bénéficiaires du projet, qui appartiennent à la communauté indigène Chorotega. Après avoir pris connaissance des résultats, l'ETEDPI a dispensé des cours pour adultes et pour formateurs afin d'améliorer l'alphabétisation et les niveaux de formation, en accordant la priorité à l'éducation des femmes. Un kit de formation et une vidéo consacrée aux droits des femmes indigènes, tournée dans le cadre d'un précédent projet de l'OIT, ont été utilisés pour ces cours et dans les séances consacrées à l'autonomisation des femmes. Au Honduras, l'ETEDPI a établi un profil ethnographique des pratiques de travail productives et reproductives dans les communautés indigènes, qui sert de base à la méthodologie de «l'éducation au travail» tout en insistant sur la participation et l'autonomisation des femmes. Au Guatemala, les femmes indigènes représentaient environ 60% des participants au programme d'alphabétisation de l'ETEDPI, mis en œuvre en partenariat avec le Comité national pour l'alphabétisation (National Committee of Literacy). Cette formation leur a apporté un niveau éducatif suffisant pour s'inscrire à d'autres formations professionnelles, notamment dans l'administration touristique et la gestion de projets.

### **Planification selon le genre: fixer des objectifs intégrant la dimension de genre**

Dès le départ, l'ETEDPI et les partenaires associés au projet ont conçu des actions spécifiques au genre pour assurer une plus grande égalité dans les résultats des projets, et ont promu l'équilibre de la représentation hommes femmes dans la participation à tous les processus du projet.

Lors de la création de la Fédération nationale du tourisme communal au Guatemala, la parité a été intégrée à l'objectif général de la fédération, qui visait à renforcer les initiatives touristiques de la communauté et à protéger les ressources culturelles et naturelles des indigènes. La fédération a également adopté un plan d'action afin d'impliquer 28 communautés indigènes dans la concrétisation des objectifs politiques sur les opportunités de travail décent, l'égalité hommes femmes et les droits des enfants dans la gestion de 27 projets touristiques communautaires.

### **Établissement de liens avec l'expertise locale : soutenir les activités spécifiques de genre**

Afin de promouvoir l'autonomisation des femmes et améliorer l'égalité d'accès au travail décent dans les communautés indigènes, l'ETEDPI a travaillé en étroite collaboration avec les institutions locales qui s'occupaient des droits des femmes dans le pays concerné par le projet.

Au Nicaragua, dans le cadre de son activité de formation professionnelle, l'ETEDPI a établi des liens avec un programme pour les femmes et avec un programme pour les petites et moyennes entreprises, pour organiser des formations professionnelles adaptées aux besoins des populations indigènes. Au Honduras, le personnel associé au projet a travaillé en partenariat avec l'Organisation de coordination des femmes indigènes du Honduras ainsi qu'avec les partenaires du projet, afin d'entreprendre des actions positives en faveur de l'égalité, en organisant notamment, pour les femmes, des séances de travail sur l'estime de soi et l'autonomisation.

### **Renforcement des capacités : assurer l'égalité de la représentation hommes femmes et la prise de conscience des questions de genre chez les bénéficiaires du projet**

L'ETEDPI a mené à bien une série d'activités de sensibilisation et de renforcement des capacités en matière d'égalité entre hommes et femmes chez les partenaires et les bénéficiaires du projet.

Un manuel de sensibilisation aux questions de parité, destiné aux guides touristiques travaillant sur les sites touristiques locaux, a été réalisé en collaboration avec l'Institut de productivité et d'enseignement technique du Guatemala.

Dans le cadre du projet national « Initiative of Adaptation of the Model of Friendly and Healthy Schools to a Model of Friendly and Healthy Indigenous Schools » de la réforme des programmes scolaires au Nicaragua, l'ETEDPI a organisé des ateliers de formation pour les cadres, les professeurs et les parents indigènes, autour de questions de droits, d'égalité entre hommes et femmes, d'éradication du travail des enfants et de la violence domestique. Au Honduras, avec l'assistance de formateurs indigènes, le projet a développé une série de profils de communauté ethnographiques afin de mieux comprendre les modèles de travail de production.

**Pour en savoir plus sur le projet ETEDPI, veuillez contacter :**  
Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Amérique centrale (San José): [sanjose@ilo.org](mailto:sanjose@ilo.org)

## Améliorer l'égalité d'accès à la protection sociale et aux soins de santé de qualité par la promotion des droits (Bénin, Burkina Faso, Guinée, Sénégal)

### Bonnes pratiques :

- Évaluation des besoins
- Renforcement des capacités en matière d'égalité entre hommes et femmes
- Suivi de sensibilisation au genre
- Analyse de genre
- Partage des connaissances

### Systèmes de micro-assurance de santé pour les femmes et leur famille

Ce projet a été mis en œuvre en collaboration avec les **groupes communautaires** et les **partenaires sociaux** au niveau local, national et international au Bénin, au Burkina Faso, en Guinée et au Sénégal.

Les systèmes de protection sociale de nombreux pays africains ne couvrent pas efficacement leur population économiquement active. Les travailleurs pauvres de l'agriculture et du secteur informel, comptant de nombreuses femmes dans leurs rangs, n'ont pas accès à la sécurité sociale et ils doivent dépendre de leur capacité à travailler et économiser sur leur revenu pour se protéger et protéger leurs proches des problèmes de santé. Outre la menace qu'ils font peser sur la santé des individus, les maladies et les accidents peuvent poser un problème économique et financier qui conduit à une incapacité de travailler, à une perte de revenus ou à des pertes matérielles.

Afin de répondre à la nécessité d'étendre la protection sociale à ces groupes vulnérables, le projet<sup>6</sup> a été mis en œuvre dans quatre pays d'Afrique occidentale, dans le but précis d'améliorer l'accès des femmes aux soins de santé de qualité, notamment ceux liés à la maternité.

<sup>6</sup> Financé par la Fondation pour les Nations Unies (FNU) et le Programme BIT/STEP Stratégies et Techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté

## Comment le projet a contribué à l'égalité entre hommes et femmes au travail

L'une des réalisations majeures du projet a été le renforcement des capacités des partenaires sociaux de l'OIT à engager le dialogue au sujet des besoins de santé des femmes et des hommes, et à entreprendre des actions positives pour promouvoir l'égalité des droits dans les soins de santé liés à la maternité.

En Guinée, les autorités locales ont encouragé la création de systèmes d'assurance santé, contribué à la sensibilisation des populations locales et ont facilité leurs relations avec les prestataires de services locaux. Au Bénin, le projet a facilité la création de l'Association féminine d'entraide aux malades du VIH/Sida (Women's Mutual Aid Association) et a sensibilisé les prestataires de services privés à la nécessité de soutenir les systèmes d'assurance mutuelle en offrant davantage de cadres contractuels. Au Sénégal, l'Union des assurances mutuelles de santé de Dakar (Dakar Union of Health Mutual Insurance) a créé un partenariat avec la municipalité de Dakar dans le but d'encourager le développement du mouvement d'assurance mutuelle. Au Burkina Faso, des comités de gestion créés par les autorités locales ont mis en place et gèrent des systèmes de micro-assurance de santé.

Le projet a autonomisé les femmes en les encourageant à identifier leurs besoins en matière de soins de maternité et à repérer avec précision les moyens d'améliorer la qualité de tels services en négociant avec les prestataires. Par la suite, le projet a contribué à la création de plus de 100 systèmes d'assurance mutuelles destinés à pas moins de 120'000 bénéficiaires dans les quatre pays concernés, dont plus de la moitié étaient des femmes.

## Bonnes pratiques d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre

### **Évaluation des besoins: identifier les besoins de santé de groupes communautaires d'hommes et de femmes**

Pour que les questions de santé, et particulièrement les soins relatifs à la maternité, soient pris en compte dans la conception des systèmes d'assurance mutuelle, le projet a entrepris une série d'études de faisabilité participatives. La majorité des études ont été réalisées par des comités regroupant les futurs membres des systèmes d'assurance, en étroite coopération avec les services de santé, les autorités locales et les prestataires de services de santé. Le projet a fourni une assistance technique et une formation aux animateurs, des outils, des méthodes et des conseils pour les études. Ces études ont identifié les besoins prioritaires des groupes communautaires en matière de santé, ainsi que la disponibilité et les coûts de ces services. Les résultats ont ensuite servi de référence pour déterminer les contributions aux systèmes d'assurance et pour calculer les prestations.

**Renforcement des capacités :  
sensibiliser à l'égalité d'accès aux soins de santé**

Le renforcement des capacités pour répondre aux besoins de santé par la micro-assurance et les systèmes d'assurance mutuelle a constitué une composante essentielle de la stratégie de mise en œuvre du projet. A cet effet, un programme a été mis au point: il comportait des consultations locales et des ateliers de formation avec des groupes appartenant à la communauté. Dans les quatre pays associés au projet, environ 32'000 personnes ont été formées au fonctionnement de la micro-assurance et des systèmes d'assurance mutuelle. Ainsi, cette stratégie a réussi à impliquer les membres des communautés, en particulier les femmes, dans l'identification de leurs besoins de santé. Le projet a également renforcé les capacités des mandants de l'OIT à soutenir les groupes communautaires. En outre, le personnel du projet a organisé un certain nombre d'ateliers régionaux de formation pour les formateurs, afin de multiplier les effets des activités de formation.

Par ailleurs, des activités de sensibilisation et des séminaires de formation sur les questions de santé maternelle et aux droits des femmes ont été organisés pour chaque pays, ce qui a permis à 1100 femmes dirigeantes de recevoir une formation.

**Suivi :  
contrôler systématiquement les utilisateurs et les services**

Le projet a mis en place des outils de suivi et de gestion, notamment des guides de gestion administrative et financière des systèmes d'assurance mutuelle de santé, afin de consolider les compétences et les informations acquises lors des sessions de formation. Il a également établi des listes de contrôle regroupant divers indicateurs qui ont permis aux groupes d'identifier clairement les problèmes opérationnels, de suivre et de consolider durablement les activités. Celles-ci intégrées à des logiciels ont été distribuées aux systèmes d'assurance mutuelle et aux institutions de soutien adéquates. Ces outils ont notamment aidé à renforcer les capacités des systèmes d'assurance mutuelle pour le contrôle de l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux services de santé, en enregistrant les paramètres des membres, les diverses contributions et la couverture des prestations.

**Analyse de genre et partage des connaissances :  
échanger les approches d'intégration de la dimension de genre  
afin de promouvoir la santé**

Le projet a été conçu pour favoriser l'échange d'expériences et la création de réseaux entre différents groupes, afin de mieux comprendre comment la micro-assurance peut promouvoir l'égalité d'accès aux services de santé, au travers de l'action locale. De ce fait, au lieu de privilégier un nombre limité de modèles préétablis d'assurances santé, le projet a encouragé l'adaptation de modèles existants aux conditions et aux besoins locaux.



Dans le cadre de son programme de renforcement des capacités, le projet a facilité la création et la gestion d'un réseau régional de partage des connaissances intitulé «Action concertée entre les acteurs soutenant le développement de systèmes de micro-assurance en Afrique». Au travers de son site Web ([www.concertaction.org](http://www.concertaction.org)), de forums bi-annuels, d'ateliers et de lettres d'information, le réseau a promu de manière efficace l'interaction et l'échange d'expériences entre les spécialistes et les défenseurs de la micro-assurance de santé.

Le processus de «capitalisation de la recherche sur les actions» est un autre aspect de l'initiative de partage des connaissances. Ce processus suppose la collecte systématique et l'analyse d'expériences et d'enseignements tirés pendant la phase de mise en œuvre du projet, ce qui a conduit au développement progressif de connaissances et à une amélioration des capacités dans le fonctionnement des systèmes d'assurances mutuelles de santé. Cette initiative a notamment facilité l'adaptation des méthodologies employées pour les études de faisabilité, ainsi que l'affinement des méthodes de gestion et de suivi des systèmes d'assurance mutuelle de santé. En outre, à partir de l'expérience recueillie au cours de la première phase du projet, les activités ont été étendues à la République Démocratique du Congo et au Rwanda, pour une deuxième phase.

**Pour en savoir plus sur le projet, veuillez contacter :**  
Coordination régionale BIT/STEP pour l'Afrique: [step\\_afr@sentoo.sn](mailto:step_afr@sentoo.sn)

## Protéger les filles et les garçons de l'exploitation dans le travail domestique via une réforme juridique et politique intégrant la dimension de genre (Cambodge, Indonésie)

### Bonnes pratiques :

- Analyse de genre
- Renforcement des capacités en matière d'égalité hommes femmes
- Ressources appropriées
- Expertise en matière de genre
- Partage des connaissances

### PROJET

## Prévenir et éliminer l'exploitation des enfants dans le travail domestique par l'éducation et la formation en Asie du Sud-Est et en Asie de l'Est (2ème phase)

Le projet a été mis en œuvre avec les **institutions gouvernementales**, les **organisations patronales**, les **syndicats** et les **organisations de la société civile** au Cambodge et en Indonésie.

Le travail domestique des enfants sévit dans toute l'Asie et il a été longtemps considéré comme « faisant partie intégrante du développement de l'enfant ». La pauvreté économique, l'exclusion sociale et l'accès difficile à l'éducation rendent les filles et les garçons vulnérables au travail domestique, particulièrement dans les familles rurales. Dans ce contexte, la seconde phase du projet<sup>7</sup> a été lancée dans le cadre des initiatives pour la protection des filles et des garçons face au travail domestique.

Au Cambodge et en Indonésie, le projet visait à créer un environnement permettant d'apporter des réponses au travail domestique des enfants via la collecte de données, la sensibilisation et des réformes juridiques; il s'agissait également d'améliorer les niveaux d'éducation et de qualification des enfants employés aux tâches domestiques, en leur donnant de meilleures chances d'accès à la formation.

<sup>7</sup> Mis en œuvre dans le cadre du programme de partenariat OIT/Pays-Bas 2004-2006. Le projet s'est concentré sur huit pays d'Asie de l'Est et du Sud-Est, dont le Cambodge, la Chine, l'Indonésie, la RDP du Laos, la Mongolie, les Philippines, la Thaïlande et le Vietnam.

## Comment le projet a contribué à l'égalité entre hommes et femmes au travail

Le projet a travaillé en étroite collaboration avec les partenaires sociaux pour créer un environnement plus sensible aux questions de genre permettant de lutter contre l'exploitation des enfants dans le travail domestique.

En Indonésie, collaborant étroitement avec le Ministère de l'Autonomisation des Femmes, le projet a contribué à l'élaboration d'une législation pour la protection des enfants, et en particulier les jeunes filles. Au niveau local, le gouvernement de Kerawang a rédigé un projet de loi anti-traffic afin de combattre la pratique très répandue du trafic de filles et de garçons à seule fin de les faire travailler. En outre, la majorité des membres de l'Association des employeurs indonésiens de travailleurs domestiques (Association of Indonesia Domestic Workers' Suppliers) ont pris l'engagement d'interdire à leurs membres d'employer des filles et des garçons ayant moins de 15 ans. Au Cambodge, en coopération avec le Comité syndical pour l'éradication du travail des enfants (Union Committee for Child Labour), le projet a contribué à développer une politique syndicale s'opposant au travail domestique des enfants. Il a également amélioré l'accès des enfants aux études en retirant les filles et les garçons de postes et de situations à risques, pour les placer dans des institutions éducatives formelles ou informelles dans les deux pays associés au projet.

## Bonnes pratiques d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre

### **Analyse de genre : comprendre les différentes formes d'exploitation et d'abus**

Travaillent dans l'intimité du domicile de leur employeur, les enfants sont en quelque sorte invisibles pour le monde extérieur, ce qui les rend d'autant plus vulnérables à l'exploitation et aux abus physiques, psychiques ou sexuels. En même temps, les différences entre filles et garçons les exposent à des formes d'exploitation et de maltraitance différentes. Une analyse a été effectuée lors de la première phase du projet, afin d'identifier les conditions, les besoins et les aspirations spécifiques des jeunes travailleurs domestiques des deux sexes. Elle a révélé que les filles représentaient la majorité des employés de maison, et qu'elles subissaient des formes particulières de maltraitance, allant de l'oppression et de la subordination affective aux abus physiques et à la violence sexuelle.

### **Renforcement des capacités : sensibiliser les partenaires du projet à la dimension de genre**

Le renforcement des capacités des partenaires sociaux concernant les questions d'égalité se rapportant au travail des enfants a été considéré comme essentiel lors de la mise en œuvre du projet. La première analyse de genre a servi de base pour la sensibilisation et le développement des capacités en ce qui concerne la distribution des rôles et les stéréotypes, les différences de traitement selon le genre dans le travail et le trafic d'enfants et les outils et concepts d'intégration de la dimension de genre.

Au Cambodge et en Indonésie, le projet a organisé quatre ateliers de formation consacrés au renforcement des capacités des partenaires sociaux et des appareils nationaux afin qu'ils puissent lutter contre le travail des enfants, défendre cette cause et être mieux armés pour intégrer la dimension de genre dans ces actions.

Le projet s'est beaucoup investi dans le développement d'outils appropriés et conviviaux. Ainsi, le « Guide pratique à l'usage des organisations: promotion de l'égalité de genre dans l'action contre le travail domestique des enfants et le trafic d'enfants » (Guide GECL) a été traduit et adapté et une édition enrichie de cet outil a été mise au point sous le nom de « Kit d'outillage GECL 3-R »<sup>8</sup>.

Au niveau local, le projet a organisé des ateliers de sensibilisation auprès des partenaires sociaux afin de promouvoir l'égalité d'accès aux opportunités de formation pour les jeunes travailleurs domestiques des deux sexes. De même, les maîtres d'école ont été sensibilisés à la dimension de genre dans le travail des enfants; ils ont appris à identifier les enfants concernés et intervenir pour leur défense.

La stratégie de formation du projet a permis notamment de dispenser aux enfants domestiques de sexe féminin des enseignements non traditionnels. Le projet a collaboré avec des organisations non gouvernementales de la région (ONG) afin de leur dispenser, entre autres, des cours d'informatique et d'anglais.

### **Ressources et expertise appropriées: intégrer la parité aux activités du projet**

Le budget du projet comportait une allocation spécifique pour les activités d'intégration de la dimension de genre dans les deux pays concernés. Afin de faciliter la mise en œuvre de ces activités, les partenaires associés au projet ont fait appel, au niveau national, aux experts en matière d'égalité. En Indonésie, le projet a collaboré étroitement avec le Ministère de l'Autonomisation des femmes pour organiser une série de consultations à l'échelle nationale, qui ont abouti à l'élaboration d'un projet de loi pour la protection des enfants comme domestiques. En outre, l'Unité des études sur le genre et développement de la Faculté de sciences sociales et politiques de l'Université d'Indonésie a apporté son soutien à la traduction et à l'adaptation du guide précité (« Guide GECL »). Au Cambodge, des travaux sur le retrait et la réhabilitation des enfants employés comme domestiques ont été réalisés en partenariat étroit avec l'Association de développement des femmes.

<sup>8</sup> 3-R Training of Trainers: Empowerment for Children, Youth and Families Rights, Responsibilities and Representation (Formation pour les formateurs).

### **Partage des connaissances sur l'intégration de la dimension de genre**

Le projet s'est délibérément employé à mettre en œuvre une stratégie de partage des connaissances sur de l'égalité entre hommes et femmes. Les quatre ateliers de formation aux questions de genre au Cambodge et en Indonésie ont constitué des forums particulièrement efficaces pour le partage d'informations et d'outils sur l'intégration de la parité, non seulement lors de la conception, de la gestion, du suivi et de l'évaluation des projets, mais aussi au sein des structures des partenaires impliqués dans la mise en œuvre.

Au niveau régional, un atelier de partage des connaissances, à partir des expériences des pays participant au projet, a été organisé afin de mettre au point des méthodologies d'étude sur le travail domestique des enfants, intégrant la dimension de genre.

**Pour en savoir plus sur le projet, veuillez contacter:**  
Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie de l'Est (Bangkok): [bangkok@ilo.org](mailto:bangkok@ilo.org)

## Favoriser l'égalité des chances dans l'emploi par l'autonomisation des femmes (Yémen)

### Bonnes pratiques :

- Évaluation des besoins en matière de parité
- Renforcement des capacités en matière de parité
- Expertise en matière d'égalité
- Analyse de genre
- Partage des connaissances

### PROJET

## Renforcer les structures nationales pour faire avancer le travail des femmes au Yémen

Le projet a été lancé en collaboration avec le **Ministère des Affaires sociales et du Travail** et les **partenaires sociaux** au Yémen.

Dans la région du Moyen-Orient, les taux de participation des femmes à la population active sont traditionnellement parmi les plus faibles du monde. Cela tient notamment au fait que les institutions chargées de l'emploi n'ont généralement pas la capacité de prendre en compte les questions d'égalité entre hommes femmes et des droits des femmes lors de l'élaboration des politiques et programmes concernant la population active.

Dans un tel contexte, le projet<sup>9</sup> visait à promouvoir l'emploi des femmes au Yémen par le renforcement du rôle du directeur général pour les travailleuses au sein du Ministère des Affaires sociales et du Travail, afin qu'il collabore avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et prenne une part active dans la coordination du déploiement de la Stratégie Nationale pour l'Emploi des Femmes (2001-2011).

<sup>9</sup> Mis en œuvre dans le cadre du Programme de partenariat OIT/Pays-Bas 2004-06

## Comment le projet a contribué à l'égalité entre hommes et femmes au travail

Le projet a permis d'améliorer les capacités des partenaires sociaux de l'OIT à travailler ensemble, à appréhender et assumer la responsabilité des problèmes concernant à la fois les travailleuses et les travailleurs et à favoriser la parité au sein de leurs organisations.

Le Directeur de l'Inspection du travail au sein du Ministère des Affaires sociales et du Travail s'est pour la première fois engagé à employer des femmes aux postes d'inspecteurs et à investir pour leurs capacités. Dans les syndicats, les femmes gagnent du terrain et participent de plus en plus activement, notamment grâce au programme de formation sur le travail décent et l'égalité entre hommes et femmes mis en œuvre dans le cadre de ce projet. Les dirigeants des Chambres de commerce et d'industrie se sont eux aussi engagés à augmenter la représentation féminine dans leurs rangs, en mettant en place des commissions de femmes d'affaires et des programmes de sensibilisation. Ainsi, ce projet a débouché sur une plate-forme commune propice à un dialogue durable, entre les partenaires sociaux tripartites sur la parité entre hommes et femme.

## Bonnes pratiques d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre

### **Évaluation des besoins: identifier les besoins de formation spécifique sur les questions d'égalité**

Dans un premier temps, les initiatives mises en place dans le cadre de ce projet se sont concentrées sur le renforcement de la position du Directeur général des travailleuses au niveau central et au niveau des gouvernorats. Elles ont pris la forme d'une série d'ateliers séminaires trimestriels organisés pour le personnel des directorats et leurs homologues dans l'administration. Ces ateliers ont permis d'identifier les points forts et les points faibles des services fournis par le directeur et de traiter les défis à relever via des programmes de formation spécifiques, intégrant la dimension de genre, sur les thèmes suivants: « Comment organiser des ateliers », « Comment définir des termes de référence » et « Comment rédiger des propositions de projets ».

Par ailleurs, afin de consolider les compétences et connaissances acquises par le personnel du directeur, le projet comportait des dispositions, telles que « visites de contrôle » et réunions des équipes du projet, destinées à l'évaluation continue des besoins et des solutions à apporter.

### **Renforcement des capacités: favoriser le travail décent et la parité**

Le principal outil utilisé pour le renforcement des capacités est un programme de formation sur le travail décent et la parité développé par une équipe nationale d'experts tripartites. Une formation a été dispensée à une centaine de participants afin qu'ils répercutent le programme de formation à quelque 40'000 stagiaires dans cinq gouvernorats, sur une période de deux ans. Les formateurs étaient issus de l'administration aussi bien que des organisations patronales et syndicales.

En termes de renforcement des capacités au sein du Ministère des Affaires sociales et du Travail spécifiquement, le projet a permis de mettre en place des mécanismes favorisant le dialogue, les échanges et la collaboration sur les questions de parité parmi les directorats concernés. Il s'agit notamment de réunions de coordination entre les différents directorats du ministère, afin qu'ils intègrent les questions de genre dans leurs programmes de travail respectifs et identifient des initiatives conjointe: partage de données ventilées par sexe et d'informations sur les emplois, suivi des conditions de travail des femmes et des hommes, actions de formation, notamment.

### **Établissement de relations avec des experts en matière d'égalité: intégrer la dimension de genre dans le processus de développement du pays**

Afin d'intensifier la motivation politique en vue de l'intégration de la dimension de genre dans le processus de développement du pays, le projet a créé une plate-forme sur les questions d'égalité entre hommes et femmes générant des contacts entre les défenseurs de la parité dans le pays et les instances majeures faisant autorité. Un des principaux objectifs de ces alliances était de faire progresser la parité dans la définition des priorités nationales de réduction de la pauvreté, telles que les Objectifs du Millénaire pour le Développement et la Stratégie de réduction de la pauvreté du Yémen. Elles se sont en particulier traduites par des contributions importantes à la stratégie nationale pour l'emploi du pays, composante clé du Programme Pays pour un travail décent du Yémen ainsi que le plan de développement pour la période 2006-2010. A la longue, ces alliances ont fini par s'institutionnaliser pour donner naissance à un réseau national sur l'emploi et la parité.

### **Analyse de genre et partage des connaissances: comprendre les conditions de travail des femmes et des hommes**

La collecte, l'analyse et l'application de données ventilées par sexe ont permis de mieux comprendre les conditions de travail des femmes et des hommes au Yémen, c'est là une des clés du succès du projet. Etant donné la perception souvent négative des femmes qui travaillent dans la société yéménite ainsi que la compréhension limitée des droits des travailleurs en général, la production, la gestion et le partage d'informations contribuent de manière décisive à l'élimination des préjugés. Plus de 200 profils de travailleurs ont fait l'objet d'enregistrements vidéo, audio ou de récits par écrit, qui ont régulièrement été repris lors des actions de formation, de communication et de promotion menées dans le cadre du projet. Enfin, l'administration comme les organisations patronales et syndicales se sont largement appuyées sur le site Internet, le bulletin et les études clés du projet.

**Pour en savoir plus sur le projet, veuillez contacter:**  
Bureau régional de l'OIT pour les Etats Arabes (Beyrouth): [beirut@ilo.org](mailto:beirut@ilo.org)



## Promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi par le dialogue social et le développement de politiques (Rwanda)

### Bonnes pratiques :

- Évaluation des besoins
- Analyse de genre
- Renforcement des capacités en matière de parité
- Ressources appropriées
- Expertise en matière d'égalité

## Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail (Rwanda)

Le projet a été mis en œuvre avec les **ministères du gouvernement, les syndicats, organisations patronales, organisations de la société civile et groupes de femmes** du Rwanda.

Dans un pays où les femmes occupent près de la moitié des sièges au parlement et où il existe une très forte volonté politique de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux de l'état, le projet<sup>10</sup> était spécifiquement conçu pour soutenir l'engagement du pays dans son action de sensibilisation à l'égalité des chances dans l'emploi dans les politiques de développement nationales. La stratégie de réduction de la pauvreté a mis l'accent sur l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes et des hommes dans l'économie informelle; cela passait par un renforcement des capacités des mandants de l'OIT et des partenaires sociaux du Rwanda afin de favoriser l'égalité d'accès à un travail décent pour les femmes comme pour les hommes.

<sup>10</sup> Mis en œuvre dans le cadre du Fonds de partenariat de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes avec des ressources prises sur le budget du BIT

## Comment le projet a contribué à l'égalité entre hommes et femmes au travail

Dans le cadre du projet, un comité de pilotage tripartite a développé une stratégie de renforcement des capacités des partenaires sociaux afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au travers de leurs mandats et au sein de leurs propres organisations. Des efforts ont été faits pour intégrer la dimension de la parité dans le secteur de l'emploi et dans les politiques sociales, conformément aux prescriptions des plans nationaux de développement, tels que le document Vision 2020 du Rwanda et la stratégie de développement économique et de réduction de la pauvreté (EDPRS). Le projet a en outre contribué à la mise en place d'un cadre propice au dialogue social sur la parité parmi les mandants de l'OIT. Il a permis, par le biais de consultations tripartites, de mettre au point un plan d'action sur cinq ans pour la promotion de l'emploi féminin, constituant un outil pratique de promotion de l'égalité des chances dans l'emploi.

## Bonnes pratiques d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre

### **Évaluation des besoins: définir des champs prioritaires pour une action ciblée**

Une évaluation des besoins a été effectuée dès la phase de conception du projet, de sorte que le projet réponde bien aux attentes des parties prenantes tripartites. L'OIT a organisé une mission préparatoire au Rwanda prévoyant une série de réunions de consultation avec ses mandants et d'autres partenaires concernés, tels que le Forum des Femmes Rwandaises Parlementaires, le Forum des Associations et Centre des personnes handicapées du Rwanda et des associations coopératives. Trois champs d'action prioritaires ont été identifiés: l'économie informelle, l'égalité des sexes et le HIV/SIDA et la ratification des Conventions de l'OIT N° 183 sur la protection de la maternité et N° 144 sur le dialogue social (consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail), l'accent étant mis en particulier sur la promotion de la parité. Un document de projet axé sur ces trois points a ensuite été élaboré avec les partenaires sociaux.

### **Analyse de genre: étude intégrant la dimension de genre comme base pour le suivi du projet**

Dans la perspective du renforcement des capacités, la première étape a consisté à compiler des données ventilées par sexe sur l'emploi et le marché du travail. Des études au nombre de trois ont été réalisées: sur la situation générale des travailleuses et des travailleurs dans le pays, sur l'entrepreneuriat féminin et sur la participation des hommes et des femmes dans les syndicats et structures de dialogue social. Ce sont ces données qui ont servi de base par la suite pour évaluer les progrès accomplis dans le cadre du projet.

**Renforcement des capacités :  
activités spécifiques de formation et de sensibilisation  
concernant l'emploi des femmes et la parité**

Au total, plus de 400 membres de diverses associations ont bénéficié du programme de renforcement des capacités pour la promotion de l'emploi et du travail indépendant, prévu par le projet. Parmi les personnes formées, 65% étaient des femmes et 35% des hommes. Les sessions de formation ont porté sur une large gamme de questions, comme l'égalité entre hommes et femmes et le mouvement travailliste, l'entrepreneuriat des femmes, la budgétisation de la parité et les principales conventions de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes (N° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), N° 100 sur l'égalité de rémunération, N° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et N° 183 sur la protection de la maternité). Des activités de formation et de sensibilisation ont également été proposées aux femmes du secteur informel et aux femmes handicapées en matière de création d'emplois directs. Ces formations concernaient la mise au point de plans de développement d'activités, l'exploitation de la vannerie et d'autres services d'aide aux entreprises et aux travailleurs indépendants. En complément du programme de formation, les médias, télévision et radio, ont été sollicités comme outils de sensibilisation.

**Ressources appropriées et expertise :  
Susciter les partenariats en faveur de la parité**

Un des objectifs importants fixés pour le projet était d'inciter les différents partenaires à coopérer étroitement et à forger des partenariats. Ainsi, grâce à lui, le ministère rwandais du travail a noué des alliances avec des institutions et des organisations ayant une expertise indéniable en matière de parité dans le contexte du Rwanda, notamment le ministère pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de la famille (MIGEPROF) qui a pour mission de définir et coordonner la mise en œuvre des politiques nationales dans ce domaine. Une collaboration a également été engagée avec d'autres organisations internationales, comme le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et le fonds canadien pour le développement et la parité. Enfin, grâce à un échange d'expériences, le projet a pu profiter des enseignements tirés des autres projets de l'OIT. En juillet 2005, par exemple, au cours d'un séminaire commun avec le projet SYNDICOOP de l'OIT (voir Etude de cas N° 1) des connaissances ont pu être partagées au sujet des mesures d'intégration de la dimension de genre dans les initiatives visant à la réduction de la pauvreté parmi les travailleurs de l'économie informelle.

**Pour en savoir plus sur le projet, veuillez contacter :** Bureau subrégional de l'OIT pour la République centrafricaine (Yaoundé): [yaounde@ilo.org](mailto:yaounde@ilo.org)

## Étendre l'assurance maladie aux travailleurs de l'économie informelle au travers de l'égalité d'accès aux systèmes de protection sociale (Philippines)

### Bonnes pratiques :

- Analyse de genre
- Renforcement des capacités en matière de parité
- Ressources appropriées
- Expertise en matière d'égalité
- Partage des connaissances

## Étendre la protection sociale à travers des systèmes de micro-assurance santé aux travailleurs de l'économie informelle

Le projet a été lancé aux Philippines en coopération avec les **organisations communautaires, coopératives et organisations de travailleurs**.

Dans bon nombre de pays d'Asie du Sud-Est, les travailleurs de l'économie informelle et leur famille ne bénéficient pas d'une couverture correcte d'assurance maladie ni d'un système de prévoyance pour les cas de maladie, d'accident du travail ou d'autres aléas de la vie. La baisse de leurs revenus causée par leur incapacité à travailler représente une charge économique et sociale caractéristique du déficit de protection sociale dans l'économie informelle.

Le projet<sup>11</sup> a été lancé en 2003 pour combler ce déficit. Il avait pour but d'améliorer la qualité de vie des travailleurs de l'économie informelle et de leur famille en leur offrant un meilleur accès aux services et aux prestations de santé, par le biais de systèmes de micro-assurance.

<sup>11</sup> Mis en œuvre avec le soutien du Gouvernement norvégien.

## Comment le projet a contribué à l'égalité entre hommes et femmes au travail

Un des succès du projet a été l'intégration de la dimension de genre lors de l'établissement de partenariats avec les organisations impliquées dans la mise en œuvre afin de mettre en place, de gérer des systèmes de micro-assurance et d'en faire bénéficier les travailleurs de l'économie informelle et leur famille. Au cours du projet, les femmes pauvres ont joué un rôle essentiel en gérant ces systèmes et en contribuant à la réforme du système de santé. Cela s'est notamment traduit par la mise en place d'un système de référents amélioré et l'extension de la couverture d'assurance maladie.

La stratégie de sensibilisation du projet a incité la Compagnie d'assurance maladie des Philippines Health Insurance Corporation à réfléchir à des moyens d'introduire un dispositif de prime partielle pour les travailleuses et travailleurs pauvres du secteur informel. Par ailleurs, le Département de la réforme agraire a pris les premières mesures d'intégration de la dimension de genre en mettant en place des directives pour la parité du personnel de ses services.

## Bonnes pratiques d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre

### **Analyse de genre : identifier le besoin de couvertures de santé des femmes et des hommes**

La phase de planification du projet a comporté une analyse de genre. Étant donné que les femmes représentent une part importante des travailleurs de l'économie informelle, occupant des emplois précaires mal rémunérés, cette analyse était destinée à identifier leurs problèmes et besoins spécifiques vis-à-vis de leurs collègues masculins. Une analyse de genre a d'abord été réalisée dans une communauté et elle a ensuite servi de fil conducteur pour celles effectuées dans d'autres communautés participantes. Cette évaluation des besoins a facilité la préparation du projet mais elle a aussi fourni des données de base par la suite pour le contrôle et la mesure des progrès réalisés.

Bien que le projet ait eu comme objectif initial de faire bénéficier essentiellement les femmes de l'économie informelle de la micro-assurance santé, l'évaluation des besoins a mis en évidence l'importance de l'implication des hommes afin de permettre aux membres de la famille de s'aider mutuellement et d'accéder aux systèmes de santé.

**Renforcement des capacités :  
sensibiliser aux questions d'égalité entre hommes et femmes  
et de santé**

Un programme de formation a constitué une des composantes clés de la stratégie d'intégration de la dimension de genre du projet: il concernait le renforcement des capacités en matière de micro-assurance santé selon le genre.

Le projet comportait un kit de formation sur la « Gestion d'un système de micro-assurance santé tenant compte de la dimension de genre » à l'intention des dirigeants de coopératives, responsables de systèmes de micro-assurance santé et représentants des Unités du gouvernement local et du Département de la réforme agraire. De même, un atelier de formation sur « La dimension de genre dans la protection sociales aux Philippines » (Gendered Approach to Social Protection in the Philippines) a été conçu et mis en place avec des représentants de groupes de travailleurs du secteur informel, des agences gouvernementales nationales, des instances gouvernementales locales, des organisations de travailleurs et des entrepreneurs.

Pour ce qui est du matériel pédagogique, le projet a développé deux jeux d'outils de formation pour le renforcement des capacités. Mis au point dans le but de mieux sensibiliser aux problèmes d'assurance santé les membres des organisations communautaires et les organismes de micro-assurance, le premier comportait des documents de référence, faciles d'accès, tels que tableaux mobiles et brochures, conçus d'abord en anglais puis traduits dans les langues des pays, une fois testés et révisés. Le second était destiné à sensibiliser les dirigeants de la communauté, responsables politiques et représentants du gouvernement. L'un et l'autre mettaient tout particulièrement l'accent sur l'intégration de la dimension de genre lors de la mise en place et de la gestion des systèmes de micro-assurance santé.

**Ressources appropriées et expertise spécialisée :  
Intégrer la parité dans les activités du projet**

Les partenaires impliqués dans la mise en œuvre ont acquis une expertise technique en matière d'égalité pour appuyer l'intégration de la dimension de genre dans les activités du projet. Un consultant spécialisé a été engagé pour fournir une assistance technique et élaborer les supports de formation. De plus, l'atelier du projet sur la « La dimension de genre dans la protection sociales aux Philippines » s'est concentré sur le renforcement des capacités d'intégration de la dimension de genre pour le personnel du projet et les partenaires sociaux.

La collaboration avec les organisations de la société civile fortement impliquées dans la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes a contribué à renforcer l'action de sensibilisation du projet. A cet égard, un exemple en est donné par PATAMABA (Pambansang Tagapagugnay ng mga Manggagawa sa Bahay), une organisation nationale de travailleurs à domicile comportant une forte proportion de femmes qui travaille en partenariat avec les Unités du gouvernement local à la mise en œuvre d'une réforme de santé au niveau municipal. PATAMABA, qui a été un partenaire clé, a diffusé des informations sur l'accès aux soins de santé et à la micro-assurance ainsi que sur des solutions pour l'organisation de différents groupes de travailleurs de l'économie informelle.

### **Partage des connaissances sur l'extension de la protection sociale aux femmes et aux hommes**

Le projet a mis en lumière l'échange d'expériences et d'enseignements entre les partenaires concernés. Le programme de formation, en particulier, leur a donné l'opportunité d'apprendre des uns et des autres en partageant leurs expériences de l'intégration de la dimension de genre dans la protection sociale au travers de la micro-assurance.

En outre, l'équipe de projet a effectué un certain nombre de visites d'étude dans d'autres pays qui lui a permis d'échanger des expériences et de tirer des enseignements d'autres initiatives locales et internationales visant à étendre la couverture de sécurité sociale aux travailleuses et travailleurs de l'économie informelle.

**Pour en savoir plus sur le projet, veuillez contacter :**

Bureau subrégional de l'OIT pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique (Manille):  
manila@ilo.org, ou le Programme STEP de l'OIT: step@ilo.org

## Réduire le déficit de travail décent parmi les travailleuses et les travailleurs de l'économie informelle par le dialogue social sur la parité et l'emploi (Equateur)

### Bonnes pratiques :

- Analyse de genre
- Renforcement des capacités en matière de parité
- Planification selon le genre
- Expertise en matière d'égalité
- Partage des connaissances

## Politiques de réduction de la pauvreté, de création d'emplois et de promotion de l'égalité entre hommes et femmes pour l'économie informelle en Amérique latine - GRPE

Le projet a été lancé avec des agences gouvernementales, des organisations d'employeurs et des syndicats en Equateur.

En Equateur, la situation du marché du travail se caractérise par des taux de chômage en augmentation et par la participation de la population active à l'économie informelle. A cela s'ajoute un déficit de travail décent considérable parmi les travailleurs du secteur informel, se distinguant souvent par des revenus inadéquats, un manque de protection sociale, des conditions de travail incertaines et dangereuses et l'absence de protection par les normes internationales du travail. La situation est souvent encore plus difficile pour les femmes qui sont surreprésentées parmi les chômeurs et parmi les travailleurs de l'économie informelle.

Dans le cadre des efforts du gouvernement en vue d'établir un nouveau plan d'action pour l'emploi pour 2005-2006, le projet<sup>12</sup> avait pour but de réduire la pauvreté et les déficits de travail décent parmi les travailleurs de l'économie informelle du pays. Il mettait l'accent sur l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'économie informelle et l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes ainsi que des minorités ethniques dans les politiques, stratégies et programmes nationaux en faveur de l'emploi et de la réduction de la pauvreté.

<sup>12</sup> Mis en œuvre avec le soutien du Département pour le Développement International du Royaume Uni



## Comment le projet a contribué à l'égalité entre hommes et femmes au travail

En collaboration étroite avec les mandants de l'OIT, le projet a mis au point une approche intégrant plus la dimension de genre pour l'élaboration et l'application des politiques de réduction de la pauvreté et de création d'emplois.

Au niveau national, le Board on Employment and Gender Policy of Quito (Commission sur l'emploi et l'égalité de Quito) a repris ses fonctions au sein du Ministère du travail et un nouveau service Gender and Youth Unit (Égalité et jeunesse) lui a été adjoint en renfort.

Au niveau local, le Board on Gender, Employment, Tourism and Microfinance (Comité pour l'égalité, l'emploi, le tourisme et la microfinance) a été mis en place dans la province d'Azuay, tandis que son équivalent dans la province de Guayas Province se trouvait renforcé. Ces deux conseils sont constitués de représentants du gouvernement, de la société civile et de la communauté des entrepreneurs privés. Le projet a fourni aux partenaires sociaux tripartites des occasions de dialoguer longuement sur les questions de parité et il a contribué à l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, essentiellement grâce à son programme de formation sur l'égalité, la pauvreté et l'emploi.

## Bonnes pratiques d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre

### **Analyse de genre : intensifier les efforts de sensibilisation**

Afin de connaître précisément les conditions de travail à la fois des hommes et des femmes dans le pays, le projet a prévu un plan de recherche et a ensuite commandé cinq études sur les questions de l'égalité, de l'emploi et de l'ethnicité et leur interrelation, qui devaient porter tout particulièrement sur l'économie informelle. Les consultants chargés de ces recherches ont ensuite été invités à faire part des résultats aux parties prenantes du projet, au cours d'une session de sensibilisation. Cela leur a aussi permis de recevoir le feedback et les recommandations des participants aux ateliers.

### **Renforcement des capacités : mettre en place de mécanismes de dialogue sur l'égalité et l'emploi**

Concernant le renforcement des capacités, le projet avait pour but de mettre au point des mécanismes durables de dialogue sur la parité entre les représentations du gouvernement, des organisations d'employeurs et de travailleurs et celles de la société civile. La stratégie de renforcement des capacités du projet a joué un rôle essentiel en favorisant des activités de planification stratégique et l'élaboration des plans de travail des comités pour la parité et l'emploi, au niveau national et provincial ainsi que pour l'adoption de la Déclaration sur la promotion de l'égalité d'accès au travail décent par le Conseil national tripartite du travail d'Équateur (tripartite National Labour Council).

Un autre volet de la stratégie était un programme de formation pour les formateurs sur les thèmes de l'égalité entre hommes et femmes et de l'emploi. Plus de 20 participants ont bénéficié de cette initiative et sont susceptibles de constituer une équipe d'experts en mesure de répercuter le programme de formation à d'autres femmes et hommes dans les organisations tripartites.

### **Planification des objectifs stratégiques**

Pour le renforcement des capacités, le projet a axé ses efforts sur les comités et commissions sur la parité et l'emploi au niveau national et provincial, en mettant en avant une approche participative et de consensus lors des réunions de travail et ateliers les concernant.

En réponse aux demandes d'assistance technique pour les activités de planification stratégique, exprimées par les membres, le projet a organisé un certain nombre d'ateliers sur ce sujet. Au cours de ceux-ci les participants ont identifié les points forts et les points faibles ainsi que les défis à relever dans la conception et l'application des politiques. Ces ateliers se sont finalement traduits par la mise au point de plans d'action tenant compte des questions de parité.

### **Établissement de relations avec des experts en matière d'égalité: renforcer les capacités en matière d'intégration de la dimension de genre**

Le projet a travaillé en étroite coopération avec les experts nationaux et défenseurs de la parité, tous ayant comme objectif une volonté politique plus forte d'intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques d'emploi et réduction de la pauvreté.

Plus spécifiquement, en partenariat avec le Conseil national des femmes, le projet a œuvré pour l'intégration de la dimension de genre dans l'Agenda pour l'emploi de l'Équateur et l'élaboration de des plans d'action des deux comités provinciaux sur les questions d'égalité et d'emploi. Au niveau national, le projet a mis en place des mécanismes de coordination avec une autre initiative sur le Genre et l'économie déployée par la CEPAL (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes). Le projet et ses partenaires ont collaboré pour améliorer les capacités du Conseil national des femmes à organiser un séminaire international sur la parité et l'emploi dans le pays, qui avait le soutien du Ministère du travail.

### **Partage des connaissances en matière d'intégration de la dimension de genre**

Une des composantes clé du projet est l'accent mis sur le partage des connaissances. Les comités locaux et nationaux ont constitué des structures efficaces pour faire partager les informations sur les activités et résultats du projet à un vaste public.

Dans le cadre de sa stratégie de partage des connaissances, le projet a envoyé une délégation de représentants du gouvernement et des syndicats participer à un séminaire sur les techniques de négociation organisé par le Bureau subrégional de l'OIT à Santiago (Chili) et le Centre international de formation de l'OIT de Turin (Italie) pour les représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Le but était de favoriser les relations entre la délégation et les représentants des Commissions tripartites sur l'égalité des chances dans le Cône sud. Cette initiative a été propice à l'échange de bonnes pratiques, notamment en ce qui concerne la négociation collective intégrant les questions d'égalité entre hommes et femmes. La méthodologie appliquée lors de la formation a été reprise ultérieurement dans un séminaire national organisé en Equateur pour les représentants du gouvernement.

**Pour en savoir plus sur le projet, veuillez contacter :**

Bureau subrégional de l'OIT pour les Pays andins (Lima): [osra@oit.org.pe](mailto:osra@oit.org.pe)

## Accès au travail décent respectant la parité par le développement des compétences et la formation professionnelle (Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, Russie)

### Bonnes pratiques :

- Analyse de genre
- Planification selon le genre
- Ressources appropriées
- Expertise en matière d'égalité
- Actions spécifiques
- Partage des connaissances

### PROJET

**Le projet a été mis en œuvre avec les services nationaux pour l'emploi, les organismes de formation technique et professionnelle, les organisations d'employeurs et les syndicats d'Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan et Russie**

Le projet a été mis en œuvre avec les **services nationaux pour l'emploi**, les **organismes de formation technique et professionnelle**, les **organisations d'employeurs** et les **syndicats** d'Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan et Russie.

Dans les républiques de l'ex URSS, les problèmes de chômage, sous-emploi et pauvreté sont restés d'une particulière gravité du fait de la détérioration des conditions sociales et économiques intervenue pendant la période de transition. La situation des jeunes, femmes et hommes, est particulièrement préoccupante, les taux de chômeurs des 16-24 ans étant nettement plus élevés que chez les adultes. Les difficultés sont encore plus grandes pour les jeunes femmes qui sont en butte à une ségrégation et une discrimination croissantes sur le marché du travail.

Le projet<sup>13</sup> a été déployé dans le but de contribuer à la réduction de la pauvreté dans le Caucase et en Asie centrale en augmentant la capacité d'emploi des jeunes des deux sexes et des autres groupes marginalisés par l'amélioration des compétences et la formation à l'entrepreneuriat. Il visait en particulier à renforcer les qualifications au travers de l'amélioration de la formation professionnelle, de l'orientation des carrières et par l'introduction d'une formation de base aux « management » dans les programmes des établissements d'enseignement professionnel et dans les stages de reconversion proposés par les services de l'emploi.

<sup>13</sup> Mis en œuvre dans le cadre du Programme de partenariat OIT/Pays-Bas 2004-06

## Comment le projet a contribué à l'égalité entre hommes et femmes au travail

Les initiatives d'intégration des questions d'égalité spécifiques lancées dans le cadre du projet ont été axées sur la sensibilisation des partenaires sociaux des pays cibles, par le développement d'outils adaptés, et sur le renforcement des capacités des institutions nationales. Des dispositions spéciales ont été prises au niveau de l'organisation afin de favoriser l'équilibre entre hommes et femmes dans les activités du projet et assurer ainsi l'égalité d'accès au développement des compétences et à la formation à l'entrepreneuriat.

Dans les programmes de formation SIYB/KAB (Start and Improve Your Business/Know About Business) menés en Arménie, Azerbaïdjan et Géorgie, les femmes ont représenté plus de 40% des entrepreneurs, formateurs et maîtres de formation. Au Kirghizistan, les partenaires sociaux ont élaboré des politiques et plans d'action sur l'égalité des chances.

## Bonnes pratiques d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre

### **Analyse de genre: s'appuyer sur les enseignements tirés lors du montage du projet**

En vue de mieux cerner la situation du marché du travail et d'identifier les domaines où le développement des qualifications serait susceptible de faciliter la transition entre l'école et la vie professionnelle des jeunes, le projet a procédé à la collecte systématique de données ventilées par sexe qui ont été reprises dans des études et rapports techniques.

De plus, lors de la phase de conception du projet, l'équipe a veillé soigneusement à se référer aux résultats et enseignements fournis par les interventions précédentes de l'OIT dans la région – notamment le programme SIYB/KAB en Asie centrale et les projets de développement de l'entrepreneuriat féminin au Caucase – afin de garantir une prise en compte efficace des questions d'égalité tout au long du processus de mise en œuvre.

Dans le cadre de la stratégie d'intégration de la dimension de genre, le projet comportait une analyse des leçons tirées de projets antérieurs de l'OIT dans la région afin de constituer une base de connaissances solide sur la situation des jeunes des deux sexes.

**Planification selon le genre:  
double approche pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes**

L'approche adoptée par l'équipe de projet pour promouvoir l'égalité lors de la phase de conception est double et combine des activités d'intégration de la dimension de genre et des activités spécifiques au genre. En pratique, les initiatives déployées pour intégrer les questions d'égalité dans les activités techniques de développement des qualifications et de formation à l'entrepreneuriat ont été complétées par une composante spécifique visant à sensibiliser à la parité les membres de l'équipe de projet et les partenaires sociaux en général. Cette composante s'est avérée renforcer les activités d'intégration de la dimension de genre en permettant de mieux comprendre les différents aspects de cette dimension en fonction du domaine technique concerné.

**Ressources appropriées et expertise:  
soutenir l'intégration de la dimension de genre dans les activités du projet**

Le projet a alloué 300'000 dollars US de son budget à la mise en œuvre de sa stratégie d'intégration des questions d'égalité, composante spécifique au genre comprise. Le projet a créé un groupe de travail constitué d'experts nationaux pour les questions d'égalité, des coordinateurs de projets des pays concernés et d'un spécialiste de l'OIT, qui a apporté son soutien pour la mise en œuvre des activités du projet concernant l'égalité.

**Actions spécifiques:  
renforcer les capacités et les partenariats**

Pendant la phase de la mise en œuvre, le groupe d'experts a organisé des ateliers de renforcement des capacités en matière d'intégration des questions d'égalité pour le personnel de projet et les partenaires sociaux, en veillant, par l'envoi de lettres d'invitation ciblées et d'autres procédures de sélection, à ce que le nombre de participantes et de participants soit équilibré.

Dans le cadre de la stratégie de renforcement des capacités, une série d'outils et de documents ont été élaborés, traduits en russe et adaptés pour le projet. Il s'agissait d'un kit relatif à l'intégration des questions d'égalité dans les projets de coopération technique et d'un manuel pour la formation à la parité à l'intention des journalistes. Le programme de sensibilisation destiné à ces derniers traitait en particulier des comportements stéréotypés en matière d'égalité entre hommes et femmes dans toute la région. Le travail auprès des médias a débuté par l'organisation d'une série de tables rondes avec des journalistes de trois pays: Azerbaïdjan, Arménie et Géorgie et s'est terminé par un concours national dans la presse pour l'élection de la publication, du programme de radio ou de télévision traitant le mieux les questions d'égalité. Le projet a également lancé une campagne de communication innovante dans toute la région concernant les clichés en matière de genre.

La préparation de tous les outils et matériels destinés au renforcement des capacités a bénéficié du soutien de l'OIT et des spécialistes des questions de genre de la région. La conception des outils de formation destinés aux media a permis d'établir une étroite collaboration avec les experts du Moscow Centre for Gender Studies (Centre d'études sur la parité), la Higher School of Economics et la représentation régionale de la Fédération internationale des journalistes.

**Partage des connaissances :  
échange systématique d'expériences en matière de parité**

Le projet a permis la mise en place de mécanismes d'échange de connaissances et de liens avec d'autres projets de l'OIT, notamment via un forum virtuel et d'autres initiatives au sein du BIT. Des ateliers auxquels ont participé tous les pays concernés par le projet ont été l'occasion de confronter les méthodologies et approches en matière de parité. Des ateliers de partage des connaissances ont également été organisés avec la participation d'autres pays d'Asie centrale impliqués dans la mise en œuvre des programmes de formation SIYB/KAB.

**Pour en savoir plus sur le projet, veuillez contacter:** Bureau subrégional de l'OIT pour l'Europe de l'Est et l'Asie centrale (Moscou): [moscow@ilo.org](mailto:moscow@ilo.org)

## Promouvoir le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs par un meilleur accès à la formation (Inde)

### Bonnes pratiques:

- Évaluation des besoins
- Renforcement des capacités en matière de parité
- Partage des connaissances
- Suivi et évaluation de l'intégration de la dimension de genre

### PROJET

## Un emploi décent pour les femmes en Inde

Le projet a été mis en œuvre avec le **Ministère du travail**, des **instituts de recherche et de formation** et des **organisations de la société civile**.

En Inde, la population pauvre constitue une part importante des travailleurs de l'économie informelle caractérisée par des conditions de travail proches de l'exploitation, précaires, mal rémunérées dans les bidonvilles. Les femmes, dont le pouvoir de décision au sein de la famille est limité et l'accès aux services sanitaires de base et à l'éducation formelle restreint, sont particulièrement exposées à la précarité.

Dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail et d'existence des femmes pauvres, le projet<sup>14</sup> visait à promouvoir l'emploi des femmes en étendant les services des institutions officielles de formation professionnelle au secteur informel. Les organismes publics ne tenaient pas compte jusqu'alors du secteur informel et le projet a été une des premières initiatives permettant d'intégrer la formation non formelle des hommes et femmes pauvres dans les programmes de formation gouvernementaux et de concevoir des éléments de politiques susceptible d'être reproduites.

<sup>14</sup> Mis en œuvre avec le soutien du Département du Travail des États-unis (USDOL).



## Comment le projet a contribué à l'égalité entre hommes et femmes au travail

Le projet a favorisé une étroite coopération entre les partenaires sociaux en vue de l'autonomisation des femmes pauvres et de la promotion d'un travail décent dans l'économie informelle urbaine. Dans les six mois qui ont suivi la formation professionnelle et le développement des compétences sociales (soft skills), près de 70% des femmes en ayant bénéficié dans le cadre du projet étaient impliquées dans des activités rémunératrices, la plupart d'entre elles travaillant à leur compte. Cela s'est traduit par une augmentation des revenus mensuels du foyer et une amélioration de la situation sanitaire des femmes concernées et de leur famille. De plus en développant les liens entre la formation formelle et non formelle et en faisant bénéficier de la formation non formelle les femmes pauvres et illettrées, le projet a démontré sa valeur pour les travailleurs de l'économie informelle au sein des programmes et organisations de formation officiels.

## Bonnes pratiques d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre

### **Évaluation des besoins: identifier les besoins en formation spécifique selon le genre**

Pour commencer, le projet a procédé à une série d'évaluations des besoins de la communauté sur une période de cinq mois. Il s'agissait essentiellement de recenser et sélectionner les organisations de la société civile susceptibles de dispenser une formation. Il s'est avéré qu'un très petit nombre d'entre elles seulement avait une expérience préalable de la formation professionnelle à l'intention des travailleurs pauvres de l'économie informelle.

Après la sélection des organismes partenaires, une étude d'évaluation rapide des besoins des ménages et des opportunités économiques a été effectuée dans les communautés des bidonvilles. Il s'agissait de déterminer les profils socio-économiques et démographiques des bénéficiaires et d'établir les besoins d'emploi des femmes pauvres, en tenant compte des qualifications spécifiques à acquérir.

### **Renforcement des capacités: stratégie globale pour la promotion du travail décent et des droits des travailleuses**

La stratégie de renforcement des capacités était une composante clé du projet et elle impliquait le renforcement des capacités des institutions de formation officielles et des organisations non gouvernementales en matière de travail décent et de droits des travailleuses. Au total 48 maîtres-formateurs ont été formés par l'Institut national de formation professionnelles pour les femmes (NVTI) de Noida, l'Institut régional de formation de Bangalore (RVTI) et l'Institut de formation industriel pour les femmes de Delhi. Pour ce qui est des organisations non gouvernementales, le projet a formé 45 formateurs de huit organisations partenaires, afin qu'ils dispensent un enseignement professionnel à des femmes pauvres analphabètes ou semi analphabètes dans des domaines traditionnels et non traditionnels tels que la fabrication de vêtements, l'artisanat, la plomberie, la maçonnerie et la conduite de taxi.

En 2004, le projet a organisé un « atelier de sensibilisation aux questions de genre » avec la participation de responsables du gouvernement, d'organisation non gouvernementales et de membres d'Instituts de formation professionnelle du Central Board of Workers'.

La stratégie de renforcement des capacités du projet comportait un autre volet : la conception et le test de supports de formation de haute qualité. C'est ainsi qu'au total 11 manuels – correspondant à 23 modules – ont été rédigés dans le domaine de la formation professionnelle, entrepreneuriale et développement des compétences sociales. Les maîtres formateurs et formateurs ont tous pris part aux ateliers au cours desquels ont été élaborés et testés les supports ainsi qu'à la formation proprement dite des femmes ciblées par le projet. Un laboratoire audio-visuel a également été créé au NVTI afin de préparer des clips de formation sur les points essentiels du développement des compétences. Des maîtres formateurs du NVTI et du RVTI ont été formés et ont conçu des supports audiovisuels de formation pour le groupe cible. Pour ce qui est de la formation directe des bénéficiaires du projet, les partenaires sociaux ont participé en élaborant une stratégie de formation « holistique ». Un certain nombre d'élèves a bénéficié d'un ensemble complet de services d'aide avant, pendant et après la formation, comprenant conseil, aide médicale, prise en charge des enfants et indemnités de transport entre domicile et lieu de la formation.

**Partage des connaissances :  
collecter et partager les informations concernant l'intégration  
de la dimension de genre**

Le projet a élaboré une stratégie de partage des connaissances afin de faciliter les échanges d'informations sur les questions d'égalité, entre les partenaires sociaux. A cet égard, une des réalisations majeures a été la création d'un centre de ressources pour les travailleuses à l'Institut national de la Main d'œuvre V.V. Giri, qui doit devenir un outil efficace de partages d'expériences et de bonnes pratiques pour la promotion de la parité. Grâce au soutien financier complémentaire de l'Institut, ce centre test devenu totalement opérationnel. Intégré à la bibliothèque général de l'Institut, il a publié un grand choix de documents sur les différents aspects de la parité dans le monde du travail. L'Institut s'est lui aussi efforcé d'intégrer la dimension de genre id ans ses programmes de formation en cours.

**Suivi :  
évaluer systématiquement les performances du projet  
et son impact en termes de parité**

Le contrôle rigoureux des activités des organisations partenaires dispensant la formation aux groupes cibles a contribué au succès du projet.

L'équipe de projet a également évalué les activités des organismes de formation, tant publics que non gouvernementaux (ONG), révisant les plans de formation, effectuant régulièrement des visites sur le terrain pendant les cours et en collectant des informations via des rapports d'avancement réguliers. Les performances du projet et son impact en termes de parité ont pu également être évalués à la lumière des résultats obtenus par les stagiaires lors des contrôles de connaissances internes et externes et leur niveau d'aptitude à l'emploi à la fin des programmes de formation.

Par ailleurs, une base de données a été créée au NVTI afin de collecter, compiler et diffuser des informations sur le développement des compétences des femmes de l'économie informelle.

**Pour en savoir plus sur le projet, veuillez contacter :**

Bureau subrégional de l'OIT pour l'Asie du sud (New Delhi): [delhi@ilo.org](mailto:delhi@ilo.org), ou le  
Programme OIT sur la Promotion de la Déclaration: [declaration@ilo.org](mailto:declaration@ilo.org)