

## Analyse de l'intégration de la perspective de genre dans la coopération syndicale au développement





# TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION .....	5
INTRODUCTION .....	7
1. Définition de la portée et justification .....	9
2. CADRE NORMATIF ET INSTITUTIONNEL DE RÉFÉRENCE .....	11
2.1. Normes établies par les Nations unies et actes connexes .....	11
2.2. Cadres régionaux .....	12
2.2.1. Méditerranée .....	12
2.2.2. Amérique .....	12
2.2.2.1. OEA .....	12
2.2.2.2. CARICOM .....	12
2.2.3. Afrique .....	12
2.2.4. Moyen-Orient .....	12
2.2.5. Asie-Pacifique .....	13
2.2.6. Union européenne .....	13
2.2.6.1. Genre et développement .....	13
2.2.6.2. Règlements, directives et décisions .....	14
2.2.6.3. Actes du Conseil de l'Europe .....	15
2.3. OIT .....	15
2.4. Autres organismes .....	16
3. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE .....	17
4. CONCLUSIONS ET TENDANCES .....	24
ANNEXE: FORMULAIRE .....	26



# PRÉSENTATION

Le Réseau syndical de coopération au développement (RSCD) a été mis sur pied après deux ans de planification et de dialogue avec l'unité de travail des réseaux de la CSI, réunie suite au Congrès fondateur qui s'est tenu à Vienne en 2006. L'objectif de sa création répond au besoin d'une coopération syndicale au développement coordonnée, plus efficiente et efficace, qui favorise de meilleurs résultats moyennant l'échange d'informations et de pratiques. Il ne concerne pas uniquement le domaine de la solidarité syndicale, mais également le domaine politique, en promouvant l'incorporation du point de vue syndical dans les débats nationaux et internationaux sur les politiques et les stratégies de développement, tout en prêtant une attention spéciale à l'inclusion de l'Agenda pour le travail décent et du Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT.

Afin de mener à bien la tâche pour laquelle il a été créé, le Réseau se réunit deux fois par an en vue d'établir le programme général qu'il met en œuvre à travers des groupes de travail. Il organise également des séminaires sur des thèmes spécifiques conformément à son plan opérationnel afin d'informer et de former ses membres pour qu'ils exercent plus adéquatement les fonctions assignées.

Le RSCD est une initiative de la Confédération Syndicale Internationale regroupant des organisations syndicales affiliées, des organisations solidaires (OS), les représentants des organisations régionales de la CSI, les Fédérations syndicales internationales (FSI) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC). Le RSCD représente la perspective syndicale auprès de BetterAid, du Forum ouvert sur l'efficacité des OSC et d'autres plateformes internationales des OSC sur le développement.



# INTRODUCTION

La participation des femmes au marché du travail est de plus en plus importante, tant dans l'économie formelle qu'informelle. Selon l'UNICEF<sup>1</sup>, les femmes accomplissent les deux tiers du travail dans le monde, produisent la moitié des aliments mais ne gagnent qu'un dixième du revenu mondial et ne possèdent que près d'un pour cent des biens immobiliers. L'un des OMD porte sur l'égalité, bien qu'elle ne soit abordée qu'en matière d'éducation, et devrait, dès lors, être étendue à d'autres domaines où prédominent également des déséquilibres, comme dans le monde du travail. Bien que l'OIT révèle dans ses rapports annuels<sup>2</sup> que la situation des femmes dans le monde du travail s'est, dans l'ensemble, améliorée grâce aux politiques et aux mesures mises en oeuvre par les pays, il est clair que les progrès sont lents et comportent de grandes différences selon la région, le pays ou l'activité économique, voire la coutume, et que les femmes continuent d'être victimes des inégalités et des pratiques discriminatoires malgré l'accroissement de l'expérience en matière de travail et de la formation académique.

Les syndicats ne doivent pas fermer les yeux sur cette réalité dans la mesure où ils *«ont la responsabilité première de la réaliser sur les lieux de travail, dans leurs politiques, leurs propres structures et dans la société»*.<sup>3</sup>

Le Congrès fondateur de la CSI, qui s'est tenu à Vienne en novembre 2006, fait expressément référence au fait que la conquête de l'égalité implique l'intégration nécessaire de la perspective de genre en reconnaissant *«qu'une discrimination de genre importante et omniprésente reste une réalité universelle dans le monde du travail et dans la société en général et que de nombreux aspects de la mondialisation l'accroissent. Par conséquent, le Congrès engage la CSI à assurer l'intégration totale et transversale de la perspective de genre dans toutes ses politiques, ses activités et ses programmes à tous les niveaux»*<sup>4</sup>.

Ce même point 24 du Programme de la Confédération stipule que *«la force et la vitalité futures du mouvement syndical dépendent de l'adhésion syndicale des femmes et de leur accès à des postes de direction dans les syndicats»*. Par conséquent, le Congrès *«enjoint la CSI à adopter un programme d'action afin de promouvoir la parité de genre dans les structures syndicales ainsi que la pleine intégration des questions de genre dans les politiques syndicales, et de combattre toute discrimination, tout harcèlement ou abus à l'égard des femmes et tout obstacle à leur avancement dans le mouvement syndical»*.

En outre, en défendant le rôle indispensable des syndicats dans le développement, le Congrès termine le document de son programme en exhortant la CSI à se mobiliser pour influencer sur les politiques de développement, à mobiliser davantage de ressources pour la coopération au

1 UNICEF, "Égalité des sexes – Vue d'ensemble" [http://www.unicef.org/french/gender/3984\\_bigpicture.html](http://www.unicef.org/french/gender/3984_bigpicture.html)

2 OIT, "Tendances mondiales de l'emploi des femmes", mars 2009  
[http://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_105176/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_105176/lang--fr/index.htm)

3 CSI, Résolution sur l'égalité de genre, 2<sup>e</sup> Congrès mondial [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO\\_03\\_\\_Egalite\\_de\\_genre\\_-\\_207-2.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO_03__Egalite_de_genre_-_207-2.pdf)

4 CSI [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Programme\\_de\\_la\\_CSI.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Programme_de_la_CSI.pdf)

développement et à assurer la gestion efficace et transparente de ces ressources ainsi que la pleine intégration du genre dans l'ensemble des actions de solidarité.

Consciente de la situation de vulnérabilité des femmes dans le monde du travail et de la nécessité d'assurer, dans le futur, une présence massive des femmes dans les rangs du mouvement syndical, la CSI a publié, en juin 2010 durant son 2<sup>e</sup> Congrès mondial, une Résolution sur l'égalité de genre. La 1<sup>re</sup> Conférence mondiale des femmes de la CSI s'était tenue un an plus tôt, en octobre 2009, à laquelle avaient assisté 450 déléguées de 102 pays, manifestant, et la reflétant en guise de conclusion dans le document final de la Conférence, leur préoccupation quant au fait que la crise puisse être une excuse pour ne plus réaliser de progrès dans le domaine de l'égalité de genre. Dans ce sens, elle a manifesté son soutien à la Résolution sur l'égalité de genre au cœur du travail décent de la Conférence internationale du travail de 2009 et a demandé que le Pacte mondial pour l'emploi soit mis en œuvre en prêtant une attention spéciale à l'intégration permanente de la dimension de genre dans les mesures à prendre pour ne pas aggraver la crise.

Enfin, la Conférence des femmes a souligné la nécessité d'adopter des procédures rigoureuses de contrôle pour que tant la CSI que ses organisations affiliées respectent les engagements pris en faveur de l'égalité de genre et a clôturé la réunion en affirmant que *«Les syndicats devront se situer au premier plan pour garantir l'égalité en matière de genre dans tous leurs programmes, politiques, structures et activités et analyser les données ventilées par sexe en vue de veiller à une cohérence entre leurs politiques et celles de la CSI»*<sup>5</sup>.

Alors que le document issu du Congrès fondateur et la Conférence des femmes avaient clairement manifesté leur préoccupation quant à la situation de vulnérabilité dans laquelle se trouvent les femmes face à la crise et l'engagement du mouvement syndical à l'égalité de genre, la Résolution sur l'égalité, publiée par la CSI lors de son 2<sup>e</sup> Congrès mondial de la CSI en 2010, démontre clairement que les craintes de voir la crise mondiale réduire les droits des femmes et renforcer les inégalités se sont matérialisées et réaffirme que *«l'égalité entre hommes et femmes est un objectif fondamental en matière de droits humains et une des composantes de la justice sociale.»*<sup>6</sup>

Comme cela a été souligné, l'engagement en faveur de l'équité et de l'autonomisation de la femme est inscrit dans de multiples documents et est un objectif reconnu qui accompagne, depuis longtemps, le travail syndical. Toutefois, des critères internes, des priorités politiques et des exigences externes ont donné lieu à de multiples formes de gestion et d'application de l'objectif de l'égalité dans le cadre des actions.

L'idée selon laquelle il est nécessaire d'intégrer la perspective de genre dans tous les domaines afin de promouvoir le concept de la «transversalisation du genre» est de plus en plus importante. Cette stratégie vise à ce que des actions soient efficacement menées à bien dans tous les domaines en vue de réduire l'écart entre les hommes et les femmes. Tous les départements et unités des organisations deviendraient ainsi responsables, à des degrés divers, de la politique

5 CSI <http://www.ituc-csi.org/1ere-conference-mondiale-des-4823.html?lang=fr>

6 CSI [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO\\_03\\_\\_Egalite\\_de\\_genre\\_-\\_207-2.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO_03__Egalite_de_genre_-_207-2.pdf)



en matière de genre afin de garantir une égalité des chances. De l'examen de la stratégie ou de l'action jusqu'à son évaluation, en passant par l'élaboration et l'exécution, l'impact sur les hommes et les femmes doit, dès lors, être pris en compte. Il en résulte que toute l'organisation est impliquée, et non pas uniquement l'unité ou le département correspondant.

Le présent document s'inscrit dans le cadre de l'engagement de la CSI et, par conséquent, du RSCD à veiller à ce que la perspective de genre soit intégrée dans les activités de coopération, en mettant en évidence les activités réellement menées en matière de genre par rapport aux actions solidaires de coopération avec le Sud.

## DÉFINITION DE LA PORTÉE ET JUSTIFICATION

L'objectif principal de cet exercice d'étude et de recherche est de procéder à une analyse situationnelle, constituant une référence sur la perspective de genre pour les instruments de coopération syndicale. Cette étude ne vise pas à évaluer ni à analyser l'incidence ou les résultats de l'application de la perspective dans les actions en matière de coopération des organisations participantes. Elle a plutôt pour but d'examiner si les organisations appliquent une perspective de genre et, le cas échéant, la manière dont elles l'appliquent, c'est-à-dire à quel niveau de la voie vers l'équité elles se trouvent. Elle vise à examiner la manière dont les syndicats ont intégré la dimension de genre dans leurs programmes en matière de développement et les défis qui se posent à travers l'ensemble des diverses expériences. Nous espérons, dès lors, atteindre les objectifs immédiats suivants:

- connaître les pratiques habituelles des organisations participantes en la matière;
- connaître les différentes situations dans lesquelles se trouvent les organisations;
- déterminer les points critiques;
- susciter une réflexion dans le cadre de la coopération syndicale au développement;
- établir une référence pour l'amélioration de la coopération au sein des organisations qui ont souhaité collaborer.

Il est possible qu'un autre type d'analyse plus approfondie soit réalisée dans un futur proche, prenant en compte, cette fois-ci, les organisations partenaires du sud et orientée vers une possible évaluation de l'impact et de l'efficacité des stratégies mises en œuvre par les organisations. Il serait, en outre, souhaitable d'essayer de réaliser un exercice au sein des organisations du nord afin d'examiner la manière dont est appliquée la perspective de genre, au cas où elle serait appliquée, en vertu du PRINCIPE DE COHÉRENCE.<sup>7</sup>

Cette analyse doit être considérée comme un premier pas dans le travail du RSCD et son objectif de coordonner et d'améliorer les actions de développement menées par les membres, en vue de renforcer l'efficacité de l'aide au développement. Elle contribuera à représenter la réalité des organisations et à comprendre celles-ci dans la complexité et la diversité qu'implique

<sup>7</sup> [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Charter\\_Principles\\_FINAL\\_madrid\\_FR.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Charter_Principles_FINAL_madrid_FR.pdf)

la coopération syndicale au développement avec des acteurs si divers. Elle s'avère, en outre, fondamentale à l'établissement de lignes directrices communes et au développement, dans l'ensemble, d'une stratégie à suivre.

Afin que la réalité à étudier soit claire, plusieurs réunions conjointes ont été organisées avec l'équipe de consultation et le coordinateur, et les documents élaborés à ce jour par les différents départements ont été sollicités en vue de leur révision.

Des données secondaires concernant directement ou indirectement cette question ont été recueillies ultérieurement afin d'avoir la vision la plus large et variée possible sur la question à aborder.

Un questionnaire a été élaboré avec des questions fermées et majoritairement dichotomiques, dont certaines questions à choix multiple. La principale raison était la tentative de simplifier l'exercice tant pour les organisations participantes que pour les personnes chargées de traiter les données, en raison de l'insuffisance du temps disponible.

L'envoi et le remplissage du questionnaire ont été réalisés par voie électronique afin de faciliter la systématisation et l'enregistrement des informations, ainsi qu'une future mise à jour. Idéalement, il aurait fallu procéder à la présentation à travers des tableaux et des graphiques en vue de faciliter la compréhension des données recueillies, mais compte tenu du faible taux de réponses, elle se serait avérée très peu utile, raison pour laquelle il a été décidé de ne pas opter pour cette présentation.

Comme il n'est pas destiné à constituer une critique, un échantillon des projets gérés par les organisations n'a pas non plus été requis ni sélectionné pour vérifier les actions menées à bien. Toutefois, il serait très utile et permettrait de fournir des informations de qualité pour autant qu'on souhaite poursuivre le travail et parvenir à définir une stratégie commune.

À la suite de l'établissement d'une liste des organisations participantes, auxquelles a été envoyé un courrier leur demandant le nom de deux personnes de référence pour remplir l'enquête, le formulaire a définitivement été envoyé à ces personnes.

Ce travail a été conçu pour être réalisé en 35 jours. Toutefois, en raison de la disponibilité du temps, il n'a pas été possible de consacrer le temps prévu, fait qui doit être pris en compte dans le cadre de l'évaluation de la portée et des résultats.

Nous avons dû faire face à plusieurs défis durant l'enquête, notamment le manque de réponses de la part de nombreuses organisations, leur réponse tardive ou incomplète, limitant ainsi le recueil d'informations que nous recherchions. Bien que les enquêtes aient été remplies, elles ne l'ont pas été totalement, nous obligeant à faire des descriptions et des comparaisons avec des échantillons différents et, dans de nombreux cas, incohérents. La plus grande complication résultait de l'absence de temps et de l'urgence, empêchant l'organisation d'entretiens pour clarifier ou apporter de nouvelles données à l'enquête.

# CADRE NORMATIF ET INSTITUTIONNEL DE RÉFÉRENCE

## 2.1 NORMES ÉTABLIES PAR LES NATIONS UNIES ET ACTES CONNEXES

- Charte des Nations unies (1945)
- Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)
- Convention sur les droits politiques de la femme (1953)
- Première Conférence mondiale sur la condition juridique et sociale de la femme, Mexico (1975) et son plan d'action mondial
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (sigle anglais: CEDAW), approuvée en 1979
- Deuxième Conférence mondiale sur les femmes, Copenhague (1980) et son plan d'action
- Troisième Conférence mondiale sur les femmes, Nairobi (1985): égalité, développement et paix, et son plan d'action
- Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993)
- Conférence mondiale sur les droits de l'homme (Vienne, 1993)
- Évaluation 5 ans après (Vienne +5)
- Conférence internationale sur la population et le développement (Caire, 1994) et son Programme d'action mondial
- Évaluation 5 ans après (Caire +5)
- Quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995) et la Plate-forme d'action mondiale
- Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1999)
- Évaluation 5 ans après (Beijing +5) «Les femmes en l'an 2000: égalité entre les genres, développement et paix pour le 21<sup>e</sup> siècle», New York (2000)
- Déclaration du millénaire et objectifs du millénaire pour le développement (OMD) (2000-2015)
- Résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)
- Document final du Caire +10. Conférence internationale sur la population et le développement (2004)
- Document final du Sommet mondial, New York, 2005 (OMD +5)
- Déclaration de Paris de 2005
- Suivi de la Plate-forme d'action de Beijing +10 (2005). Commission de la condition de la femme (CSW)
- Conférence régionale sur les femmes d'Amérique latine et des Caraïbes et Conférences régionales sur les femmes d'Afrique
- Forums régionaux des femmes Beijing +15

## 2.2 CADRES RÉGIONAUX

### Méditerranée

- Deuxième Conférence ministérielle euroméditerranéenne sur le renforcement du rôle des femmes dans la société (Marrakech, 2009)
- Conférence Euromed des femmes Barcelone +10 et programme de travail quinquennal (Barcelona, 2005)
- Première Conférence ministérielle euroméditerranéenne sur le renforcement du rôle des femmes dans la société. Déclaration d'Istanbul et plan d'action (2006)
- Déclaration de Madrid sur les femmes et le développement (Madrid, le 8 mars 2007)

### Amérique

#### OEI

- Convention sur la nationalité des femmes (1933)
- Convention interaméricaine sur la concession des droits civils à la femme et Convention interaméricaine sur la concession des droits politiques à la femme (1948)
- Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention de Belém do Pará) (1994)

#### CARICOM

- Loi d'harmonisation sur l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et la profession
- Déclaration relative aux principes directeurs du travail et des relations industrielles (1995)

#### Afrique

- Déclaration de Mozambique sur les femmes et le développement (Maputo, 2006)
- Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique, UA (2004)
- Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes — (protocole de Maputo) — UA 2003
- Conférence panafricaine des femmes pour une culture de la paix. Déclaration de Zanzibar, UNESCO (1999)
- Déclaration sur le genre et le développement des chefs d'État ou de gouvernement de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) (1997)

### Moyen-Orient

- Déclaration du Caire approuvée lors du premier Sommet de la femme arabe (2000)
- Plan d'action de l'Organisation de la femme arabe (2001)
- Projet de Charte arabe des droits de l'homme. Texte approuvé par la Commission permanente arabe des droits de l'homme en 2004
- Déclaration de Beyrouth « Beijing, dix ans après: les femmes arabes lancent un appel en

faveur de la paix ». Conférence régionale arabe sur le rôle des femmes dans l'établissement de la paix (2004)

- Déclarations des sommets de la Ligue arabe, Tunis (2004), Alger (2005) et Khartoum (2006)

## **Asie-Pacifique**

- Convention sur la prévention et l'élimination de la traite des femmes et des enfants à des fins de prostitution. Association sud-asiatique de coopération régionale (ASACR) (2002)
- Déclaration de Phitsanulok sur la promotion des femmes dans l'administration locale (CESAP) (2001)
- Résolution relative à la suite donnée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et le résultat de la 23<sup>e</sup> période extraordinaire des sessions de l'Assemblée générale de la Commission économique et sociale des Nations unies pour l'Asie et le Pacifique, qui réaffirme l'engagement en faveur de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes dans toute la région de l'Asie et du Pacifique (2001)

## **UNION EUROPÉENNE**

### **Genre et développement**

- Règlement (CE) n°806/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 21 avril 2004, relatif à la promotion de l'égalité des sexes dans la coopération au développement. Ce Règlement remplace le Règlement (CE) n°2836/98, du Conseil, du 22 décembre 1998, relatif à l'intégration des questions d'égalité des sexes dans la coopération au développement, qui a expiré le 31 décembre 2003
- Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen du 21 juin 2001 relative au programme d'action pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la coopération au développement de la Communauté 2001-2006
- Communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil relative à l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes dans la coopération au développement (7257/07COM) et document sur les conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil (MD n° 677/07)
- Communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil, du 8 mars 2007, relative à l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes dans la coopération au développement
- Document de travail de la Commission, du 8 mars 2010, concernant le Plan d'action sur l'égalité de genre et l'émancipation des femmes dans le développement
- Lignes directrices du Comité d'aide au développement pour l'égalité homme-femme et le renforcement du pouvoir des femmes dans le cadre de la coopération au développement (OCDE, 1998)

## Règlement, directives et décisions

- Règlement (CE) n°1922/2006 du Parlement européen et du Conseil, du 20 décembre 2006, portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
- Décision n°1672/2006/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 2006, établissant un programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale
- Décision n°771/2006/CE du Parlement européen et du Conseil, du 17 mai 2006, relative à l'année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007)
- Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Conseil européen de Bruxelles, les 23 et 24 mars 2006. Conclusions de la présidence (annexe II, pages 27-28)
- COM/2006/92. Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions « Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes » 2006-2010, du 1<sup>er</sup> mars 2006 (SEC(2006) 275)
- Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)
- Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services
- Résolution 2003/C 260/03 du Conseil du 20 octobre 2003 relative à des initiatives destinées à lutter contre la traite des êtres humains et en particulier des femmes
- Résolution 2003/C 175/02 du Conseil du 15 juillet 2003 sur la constitution d'un capital social et humain dans la société de la connaissance: éducation et formation, travail, cohésion sociale et égalité des sexes
- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail
- Directive 2000/78 CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Directive 2000/43 CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- Décision 2000/750/CE du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006)
- Résolution 2000/C 218/02 du Conseil et des ministres de l'Emploi et de la Politique sociale, réunis au sein du Conseil du 29 juin 2000, relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale
- Décision 2000/407/CE de la Commission du 19 juin 2000 concernant l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein des comités et des groupes d'experts qu'elle établit
- Communication 2000/C 203/03 de la Commission du 7 juillet 2000 aux États membres

sur la décision de la Commission concernant l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein des comités et des groupes d'experts qu'elle établit

### **Actes du Conseil de l'Europe**

- Recommandation CM/Rec(2008)1 du Comité des ministres aux États membres sur la prise en compte dans les actions de santé des spécificités entre hommes et femmes
- Recommandation CM/Rec(2007)17 du Comité des ministres aux États membres sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes
- Recommandation CM/Rec(2007)13 du Comité des ministres aux États membres relative à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'éducation
- Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains, mai 2005
- Recommandation 1610 (2003) de l'Assemblée parlementaire sur les migrations liées à la traite des femmes et à la prostitution, 25 juin 2003
- Recommandation Rec(2003)3 du Comité des ministres aux États membres sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique, adoptée le 12 mars 2003, et exposé des motifs
- Recommandation Rec(2002)5 du Comité des ministres aux États membres sur la protection des femmes contre la violence et exposé des motifs, 30 avril 2002
- Recommandation 1545 (2002) Campagne contre la traite des femmes, 21 janvier 2002 (Assemblée parlementaire)
- Recommandation R(2000)11 du Comité des ministres aux États membres sur la lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle et exposé des motifs, 19 mai 2000
- Recommandation 1450 (2000) Violence à l'encontre des femmes en Europe, 3 avril 2000 (Assemblée parlementaire)
- Recommandation 1325 (1997) de l'Assemblée parlementaire relative à la traite des femmes et à la prostitution forcée dans les États membres du Conseil de l'Europe, 23 avril 1997
- Recommandation R(91)11 du Comité des ministres aux États membres, du 9 septembre 1991, sur l'exploitation sexuelle, la pornographie, la prostitution ainsi que sur le trafic d'enfants et de jeunes adultes, et exposé des motifs
- Recommandation 1065 (1987) de l'Assemblée parlementaire relative à la traite et à d'autres formes d'exploitation des enfants, 6 octobre 1987
- Convention européenne des droits de l'homme, 4 novembre 1950

### **2.3 ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL**

Un des objectifs fondamentaux de l'OIT, depuis sa création en 1919, est la défense et la protection des droits des travailleuses en matière de travail, défendant l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes comme condition essentielle d'un développement durable. L'OIT appuie son travail sur les quatre Conventions fondamentales sur l'égalité de genre ainsi que sur les recommandations. Les Conventions sont soumises à la ratification par chaque

État, alors que les Recommandations illustrent la question et orientent les pays en la matière:

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n°100), et Recommandation 90 sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (n°111) et Recommandation 111
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n°156) et Recommandation 165
- Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n°183), et Recommandation 191

Ce mandat s'appuie, en outre, sur les résolutions adoptées par la Conférence internationale du travail (la plus haute autorité en ce qui concerne la formulation des politiques) dans les années 1975, 1985 y 1991, ainsi que sur la Résolution de 2004 concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, l'historique Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, ou la Résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent de 2009, entre autres.

L'OIT rend opérationnelle sa politique en matière de genre à travers ses plans d'action (plan d'action 2010-2015 en vigueur), coordonnés et gérés par le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes, équipe à l'échelle mondiale dont le siège est établi à Genève et qui coordonne également le Réseau genre de l'OIT. Le réseau axe son action sur la réalisation de l'objectif fondamental de l'OIT de promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. À cette fin, elle considère l'égalité entre hommes et femmes comme un facteur indispensable. L'intégration de l'égalité de genre et la non-discrimination sont des questions présentes dans tout son travail, tant sur le plan interne que dans ses campagnes, programmes ou actions à l'échelle internationale.

## **2.4 AUTRES ORGANISMES**

La CSI coordonne ses actions en matière de genre avec les Fédérations syndicales internationales sectorielles suivantes qui, conjointement avec la CSI, font partie du groupement Global Unions:

- Internationale de l'éducation (IE)
- Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM)
- Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)
- Fédération internationale des journalistes (FIJ)
- Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
- Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC)
- Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM)
- Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)
- Internationale des services publics (ISP)
- Union Network International (UNI)



## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Comme indiqué dans la partie correspondant à la méthodologie, un premier courrier électronique a été envoyé aux organisations participantes leur demandant de désigner elles-mêmes la ou les personnes appropriées pour répondre au questionnaire. Après avoir obtenu le nom des personnes désignées pour participer, un questionnaire de 26 questions fermées, majoritairement dichotomiques, a été envoyé par voie électronique, dont certaines questions à choix multiple. La décision d'utiliser l'enquête comme moyen de recueillir des données brutes était fondée sur la rapidité et les faibles coûts. Toutefois, l'utilisation de cette méthode comporte certains risques auxquels nous avons été exposés, notamment ne pas pouvoir apporter d'éclaircissements à tout moment pour favoriser une meilleure réponse des personnes enquêtées ou adapter les questions en fonction des réponses reçues aux questions antérieures afin de connaître, plus en détail, les habitudes des organisations. Par conséquent, il semble que certaines organisations, ou personnes enquêtées, aient répondu, dans certains cas, sans comprendre réellement la question; il aurait sans doute été préférable d'apporter des éclaircissements au fur et à mesure qu'on recevait les réponses mais, comme cela n'a pas été possible, les réponses n'étaient pas appropriées. Un autre risque était le faible taux de réponses fournies par les personnes interrogées, dont nous avons subi les conséquences dans la mesure où l'enquête n'a été remplie que par dix membres, et pas toujours de manière cohérente.

Préalablement à l'analyse des données relatives à l'état d'application de la perspective de genre dans les instruments et les actions de coopération, nous devons aborder les aspects plus formels, en constatant que sur les dix participants, neuf étaient des femmes, dont le profil est principalement lié au département international. Nous comprenons, dès lors, qu'ils possèdent une expérience en matière de coopération internationale. Toutefois, le premier aspect qui attire l'attention lorsque nous y jetons un coup d'œil est le nombre élevé de questions sans réponse en raison de l'absence de données. Tout porte donc à croire que la personne ayant répondu au questionnaire n'est pas la personne la plus appropriée pour répondre – bien qu'une première phase de sélection des personnes enquêtées ait été entreprise afin de trouver justement la personne disposant de plus d'informations en la matière – ou bien que la perspective de genre dans les projets, les programmes et autres instruments de coopération syndicale au développement ne revêt pas autant d'importance qu'elle devrait.

L'incorporation de la dimension de genre dans toutes les sphères d'activité des organisations implique la reconnaissance de l'existence d'inégalités en matière de genre dans la structure sociale et que les systèmes de genre<sup>8</sup> établis sont l'une des causes les plus importantes des inégalités sociales. L'application d'une dimension de genre, répondant de manière transversale

---

8 «un ensemble d'éléments, notamment les formes et les modèles de relations, les pratiques liées à la vie sociale quotidienne, les symboles, les habitudes, les identités, les vêtements, les ornements et les soins du corps, les croyances et les argumentations, le sens commun, et autres éléments divers, qui restent unis grâce à une force gravitationnelle faible et qui sont liés, directement ou indirectement, à une forme particulière sur le plan culturel d'enregistrement et de compréhension des similitudes et des différences entre les genres reconnus; à savoir, dans la majorité des cultures humaines entre hommes et femmes». Anderson, Jeanine. «Programme de formation en genre, système de genre, réseaux d'acteurs et proposition de formation» («Programa de formación en género, sistemas de género, redes de actores y una propuesta de formación»). Repem-Ceal, novembre 1997.

aux besoins des hommes et des femmes dans les instruments de coopération, s'avère dès lors nécessaire pour autant qu'elle vise à mettre fin à ces inégalités.

Sur les dix organisations qui ont répondu à la demande, sept affirment avoir une stratégie en matière de genre, une indique que la stratégie est en cours d'élaboration et une autre affirme s'y être engagée et avoir clairement l'intention de la développer en 2011 afin de la mettre en pratique dans son programme de 2012-2014. Quant à la dernière organisation, bien qu'aucune stratégie concrète n'ait été définie, ni ne soit en cours d'élaboration ni de mise en œuvre, elle affirme que tous ses projets de coopération prennent en compte la dimension de genre; toutefois, l'exemple qu'elle propose indique qu'il n'en va pas ainsi étant donné qu'il fait uniquement référence à la garantie d'un équilibre numérique entre hommes et femmes.

La raison est probablement l'absence de clarté quant aux concepts. La majorité des personnes identifient le genre avec la femme alors qu'il s'agit plutôt de mettre en exergue la manière dont les relations de genre sont traduites en inégalités. Par conséquent, si on ne s'attaque pas à la source du problème qui empêche, dans ce cas, l'accès de manière naturelle d'un nombre égal d'hommes et de femmes, nous n'observons pas ni n'agissons en tenant compte de la perspective de genre.

On entend par institutionnalisation de la perspective de genre l'engagement politique mettant en évidence la nécessité d'entreprendre et d'établir des actions visant à éradiquer les inégalités entre les hommes et les femmes. L'institutionnalisation permet de réduire l'incertitude en établissant un cadre de normes qui orientent, imposent des limites et rendent certains comportements routiniers. Il semble dès lors logique de documenter cet engagement, établissant la stratégie et le plan de travail et comportant des informations détaillées et des actions.

Ceci dit, sur les sept organisations qui affirment que la perspective de genre est institutionnalisée au sein de leur organisation en vue d'une application dans leurs projets et programmes de développement, cinq d'entre elles signalent qu'elles disposent d'un document reprenant la stratégie. Si on approfondit la nature de ces documents, on constate que seule une organisation présente un document comprenant un processus stratégique clair avec des propositions de transformation au niveau de la structure et des pratiques, présentant un caractère durable et définissant les acteurs. Par contre, elle n'établit aucune méthodologie d'application pratique ni au sein de l'organisation ni dans ses actions en matière de coopération. L'organisation affirme qu'elle est en cours de développement dans la mesure où la mise en œuvre de la stratégie est relativement nouvelle.

Selon une autre organisation, le document abordant la stratégie présente les objectifs et les résultats escomptés en la matière, convenus avec son gouvernement (nous supposons en tant que donateur), mais ne comporte aucune information sur la manière dont elle va être mise en pratique, ni sur les acteurs, ni les outils à utiliser pour modifier les relations entre les genres. Une autre organisation présente le programme quinquennal de l'organe pertinent chargé de l'égalité comme document institutionnalisant la perspective de genre dans son organisation. Le

document n'a pu être consulté, mais selon les explications fournies l'on en déduit qu'il s'agit du plan de travail et, par conséquent, des activités à mener sur le plan externe mais, en aucun cas, des outils à utiliser pour garantir l'intégration de la perspective de genre dans ces activités comme une nécessité soutenue. Autrement dit, la promotion de l'égalité est présentée comme un domaine de travail mais aucun mécanisme n'est prévu pour la garantir.

Contrairement au cas antérieur, dans lequel l'organisation ne présente qu'un grand document détaillant le processus stratégique mais n'exposant aucun outil d'application, une des organisations participantes présente trois documents différents d'application pratique: l'analyse intégrant la perspective de genre, l'identification participative et la planification participative prenant en compte la perspective de genre. Ce qui attire réellement l'attention est le fait que ces documents, bien qu'ils aient été édités par cette organisation, ont été produits par un groupe restreint d'organisations de coopération syndicale, dont font partie deux autres organisations qui ont répondu au questionnaire. En répondant à la question de savoir si elles disposent d'un document, l'une d'entre elles a indiqué qu'il est en cours d'élaboration alors que l'autre a précisé qu'elle ne dispose pas de document car il s'agit seulement d'un principe d'action.

L'étape suivante consistait à demander le type de stratégie appliquée. Selon Teresa Rees (1998)<sup>9</sup> et d'autres auteurs, nous pouvons résumer les principales stratégies comme suit:

- L'égalité de traitement et de chances;
- L'action positive, comme mesures spéciales pour corriger, comparer ou transformer;
- L'approche intégrée: (horizontalité ou transversalité) est une stratégie qui place les questions liées à l'équité de genre au cœur des décisions politiques des structures institutionnelles et de l'assignation des ressources, notamment les points de vue et les priorités des hommes et des femmes dans la prise de décisions sur les processus et les objectifs politiques<sup>10</sup>;
- L'autonomisation: développement d'actions visant à favoriser la prise de décisions par les femmes et les hommes en ce qui concerne leur vie, à savoir la capacité de distinguer les options, de prendre des décisions et de les mettre en pratique<sup>11</sup>. Renforcement de leurs capacités.

Sur la base des réponses à cette question, quatre organisations appliquent l'autonomisation, deux l'approche transversale ou intégrée et une affirme n'appliquer aucune stratégie en particulier.

Il convient de souligner qu'aucune des organisations n'a reconnu appliquer plus d'une approche, alors qu'elles ne sont pas éliminatoires, mais au contraire complémentaires. Et tant qu'une égalité en matière de genre n'est pas pleinement respectée, la nécessité d'appliquer des mesures aussi bien transversales que spécifiques est largement reconnue afin que le

9 Rees, T. (1998) *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market*. Londres: Routledge

10 «Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la cooperación española», Secrétariat de l'État pour la coopération internationale et l'Amérique latine, ministère des Affaires étrangères, 2004

11 Organisation panaméricaine de la santé (OPS) (2005) «Projet de politique de l'OPS en matière d'égalité des sexes»:

<http://www.paho.org/Spanish/AD/DPC/VP/rimsa14-inf4-s.pdf> (en espagnol)

changement conjoncturel et immédiat devienne structurel à long terme. L'autonomisation est complémentaire et compatible avec l'intégration du genre. Toutefois, si la transversalité du genre n'est pas appliquée, il s'avère très difficile de mettre en œuvre des programmes d'autonomisation soutenus à long terme dans la mesure où ils impliqueraient des changements et des ressources dans différents domaines.

En ce qui concerne l'année d'élaboration de la stratégie, la majorité des organisations enquêtées affirment que leur stratégie a été développée il y a plus de cinq ans, l'une il y a plus de dix ans et une autre depuis plus de deux ans (et donc moins de cinq ans).

En ce qui concerne la question concernant les acteurs ayant participé à leur élaboration, quatre ont répondu que l'organisation elle-même avait défini la stratégie et que personne n'y avait participé; une affirme avoir élaboré la stratégie avec l'aide du personnel externe de l'organisation; et deux seulement ont répondu que la stratégie avait été élaborée de manière participative par ceux qui avaient collaboré avec les organisations partenaires locales.

En ce qui concerne ce point, le faible taux de participation des organisations partenaires à l'élaboration de la stratégie attire l'attention. Il convient de rappeler que cette étude aborde l'application de la perspective de genre dans les projets et les programmes et non pas au sein des organisations donatrices. Il semble, dès lors, logique que les organisations qui vont collaborer participent à la prise de décisions sur les futures mesures à adopter dans leur organisation. L'implication et la participation sont des conditions à l'appropriation démocratique<sup>12</sup>, outre la complémentarité et le renforcement de toute stratégie.

En ce qui concerne les actions en matière de genre et la manière dont a été adoptée la décision de les mener à bien, il convient de souligner qu'elles reconnaissent toutes qu'elles sont le fruit d'une réflexion et que, dans trois cas, cette décision a été encouragée par la pression exercée par les femmes de l'organisation. Il s'agit néanmoins d'une réflexion interne dans la mesure où elles affirment toutes que la proposition n'est pas issue des réseaux dont elles font partie; une seule affirme que ses organisations partenaires locales ont demandé l'établissement d'une stratégie et une participation à celle-ci. Il convient de préciser à cet égard que malgré l'importante législation existante en la matière et l'importance accordée aux questions de genre tant à l'échelle nationale qu'internationale, du moins en théorie, seules quatre organisations ont indiqué l'exigence des donateurs comme motif d'une application d'une perspective de genre.

Quant à la responsabilité de mettre en œuvre la politique de genre et de veiller à l'application adéquate dans le cadre des actions en matière de coopération, quatre ont répondu que les deux organisations en sont chargées et trois ont indiqué que l'organisation locale partenaire en est responsable. Toutefois, en analysant de plus près l'information recueillie afin d'examiner la manière dont est coordonnée cette responsabilité, nous constatons que sur les dix organisations qui ont répondu, sept ne disposent pas de personnel expert ni d'unité experte en genre qui

---

<sup>12</sup> Réseau syndical de coopération syndicale de la CSI: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Charter\\_Principles\\_FINAL\\_madrid\\_FR.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Charter_Principles_FINAL_madrid_FR.pdf)

puisse conseiller adéquatement soit le personnel de l'organisation donatrice responsable des projets ou des programmes, soit le personnel de l'organisation partenaire; deux organisations seulement affirment apporter une aide au partenaire local et une organisation fournit une assistance à l'organisation partenaire, bien qu'elle ne compte pas de personnel expert. Seules deux organisations comptent du personnel expatrié et aucune organisation ne compte du personnel formé en matière de genre.

Selon une des critiques les plus communes concernant la transversalité du genre, les organisations tendent à faire disparaître l'organe spécialisé dans la mesure où cette question relève de la responsabilité de tous les domaines, supprimant ainsi la neutralité du genre dans tous les départements, qui sont dès lors tous engagés à superviser, à chaque étape, l'incidence de toute politique mise en œuvre sur les hommes et les femmes. Il est, toutefois, erroné de considérer que, si la transversalité ou l'horizontalité est mise en œuvre, il y a lieu de cesser de mettre en œuvre des politiques exclusives pour les femmes. C'est pourquoi, les organes spécialisés des organisations s'avèrent essentiels dans la mesure où ils constituent des espaces d'autonomisation, de supervision et de production d'idées et de stratégies. Son absence dans la mise en œuvre des politiques de développement n'est dès lors pas comprise.

La formation en matière de genre constitue le premier pas qu'une organisation doit faire si elle veut entreprendre le processus de changement vers l'égalité mais il n'est pas le seul dans la mesure où elle doit veiller à la transformation. Pour ce faire, il est nécessaire de franchir l'étape théorique de mémorisation de concepts et de définir des outils afin d'entreprendre la métamorphose. Dans ce contexte, à la question de savoir comment elle est mise en pratique et si les organisations disposent d'instruments pratiques, les trois organisations qui ont répondu par la négative sont étonnamment celles qui font partie de ce petit réseau de coopération syndicale que nous avons mentionné plus haut et qui ont développé trois manuels relatifs au genre et aux actions de coopération. Trois autres y ont répondu par l'affirmative, confirmant que le personnel local dispose de moyens visant à une application pratique, alors que le reste des organisations ont confirmé ne pas en disposer.

Situés d'emblée au point de départ pour procéder à une intervention sur le terrain, nous avons demandé aux organisations si elles avaient adapté leurs instruments de coopération en vue d'une meilleure application de la perspective de genre; sur les dix organisations, la moitié a affirmé l'avoir fait et l'autre moitié a indiqué ne pas disposer de cette information. Les questions posées par après avaient pour but de vérifier si les organisations prennent en compte la dimension de genre dans les différentes étapes du projet ou du programme, de l'identification à l'évaluation, en passant par la formulation et le suivi.

Nous avons commencé par demander si leur analyse prend en considération le genre, étant donné qu'en termes opérationnels il s'agit de la première étape en vue de la réalisation de toute action visant à éliminer les inégalités. Nombreuses sont les définitions de l'analyse du genre, mais fondamentalement nous pouvons affirmer qu'une analyse de genre met en exergue les

inégalités entre hommes et femmes, leur origine et la manière de les surmonter. Sur les dix organisations consultées, six ont affirmé avoir entrepris cette analyse lors de l'identification, et quatre ont indiqué ne pas savoir ou ne pas disposer de données. Il convient de souligner que l'une des organisations affirmant ne pas disposer de données possède un document pour effectuer une analyse de genre<sup>13</sup>.

Il ne sert à rien de mettre en évidence les différences en termes de conditions, de besoins, de ressources, de contrôle, de pouvoir, etc., entre hommes et femmes, si aucun outil sensible à la problématique, destiné à recueillir les informations dans la définition des actions de promotion du développement, n'est utilisé.

En ce qui concerne la formulation, seules trois organisations affirment utiliser un outil sensible au genre, deux indiquent ne pas le faire et cinq ne savent pas ou ne disposent pas d'information. Pour ce qui des indicateurs et des sources de vérification selon le genre définis pour le système de suivi sur le terrain, la situation s'aggrave, dans la mesure où seules deux organisations affirment les avoir définis, trois ne les utilisent pas et le reste ne dispose pas de données. Les indicateurs sont des éléments fondamentaux dans toute planification, étant donné qu'ils indiquent si les actions sont menées comme prévu, évaluant la manière dont nous nous approchons ou non des objectifs et des résultats et comment nous y procédons (sur le plan quantitatif et qualitatif). Si les indicateurs prennent en compte le genre, ils devront préciser, en outre, le type de conséquences des interventions sur les hommes et les femmes et ce que génère ce résultat; autrement dit, ils permettent de mesurer mais également d'évaluer étant donné qu'ils mettent en évidence les inégalités.

Il convient de souligner, dans cette partie de l'enquête, que les organisations qui font en théorie le premier pas de l'analyse de genre, ne font pas les pas suivants, postérieurs à l'identification, comme une étape logique, voire mécanique; alors pourquoi diagnostiquer si on n'agit pas en conséquence?

Les processus d'évaluation constituent des outils nécessaires pour améliorer l'efficacité des interventions, dans la mesure où ils visent à expliquer et à comprendre les actions et les raisons et à tirer les leçons en vue de futures actions. Si une évaluation tient compte de la dimension de genre, elle devra préciser si les actions ont modifié l'une des causes des inégalités. Les évaluations recensent les points forts et les points faibles et proposent des solutions à de futures interventions. En demandant si les projets sont évalués selon une perspective de genre, la majorité ne disposait pas de données en la matière. Une organisation a répondu ne pas le faire et trois organisations ont déclaré procéder à cette pratique. Toutefois, lorsque nous leur avons demandé si elles ont développé un système de bonnes et mauvaises pratiques, en tant qu'outil d'amélioration de la qualité et de l'efficacité des actions, aucune organisation n'a confirmé avoir cette habitude. Le récapitulatif des bonnes et des mauvaises pratiques non seulement illustre les expériences mais met en exergue également des facteurs de succès, qui peuvent être extrapolés à d'autres situations et contribuent à l'amélioration des processus d'intégration de la perspective de genre.

---

<sup>13</sup> LO-TCO <http://www.lotcobistand.org/fr/about>

L'audit de genre, instrument recommandé par la CSI *«afin de renforcer leurs politiques et leurs structures en matière d'égalité de genre, notamment moyennant l'utilisation de l'instrument de vérification de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes de l'OIT»*<sup>14</sup>, évalue l'intégration de la perspective de genre dans les projets et les programmes et est indispensable dans le cadre de la vérification de la cohérence des actions; dans ce sens, il a été demandé aux organisations si elles réalisent des audits de genre comme outil destiné à garantir que leurs instruments et activités en matière de coopération respectent leurs engagements organisationnels en matière d'égalité: six organisations ont répondu ne pas disposer de données, deux ont indiqué qu'elles ne les réalisent pas et seulement deux ont répondu par l'affirmative.

En ce qui concerne la coordination avec des organismes qui abordent directement les questions de genre comme espace pour promouvoir la solidarité entre femmes, la complémentarité, l'échange d'informations et la cohérence adéquate avec les engagements internationaux pour *«veiller à ce que les programmes de développement internationaux mettent particulièrement l'accent sur le travail décent pour les femmes»*<sup>15</sup>, nous avons obtenu les réponses suivantes des organisations ayant participé à l'enquête: seulement deux ont affirmé maintenir cette coordination, quatre ont affirmé ne pas l'assurer et quatre autres ne disposaient pas de données. Les deux organisations qui ont répondu par l'affirmative ont été invitées à approfondir la question, en spécifiant les organismes avec lesquels elles maintiennent des relations en matière de genre. Les deux organisations ont signalé qu'elles assurent une coordination avec des organisations internationales et des organisations spécialisées en genre, aucune des deux ne le fait avec les organes de l'égalité des organisations syndicales nationales et seulement une organisation assure une coordination avec l'organe de l'égalité des organisations syndicales internationales. Cette dernière affirme qu'elle assure également une coordination avec des organisations féministes et un autre type de partenaires, sans spécifier de nom.

En vue d'une mise en œuvre efficace de la perspective de genre, il est nécessaire que tant l'organisation donatrice que l'organisation partenaire locale assurent une importante coordination et, surtout, partagent le même point de vue en ce qui concerne la nécessité de garantir l'égalité. Toutefois, à la question de savoir si leurs partenaires locaux comptent une stratégie en matière de genre, sur les dix organisations ayant participé à l'enquête, seules deux organisations ont répondu, l'une par l'affirmative et l'autre par la négative; les autres organisations ne savaient pas. Il convient de souligner qu'à la question de savoir si une bonne communication et coordination sont établies avec ces organisations en vue de l'intégration de la perspective de genre, la majorité a répondu par l'affirmative, ce qui semble contradictoire avec la question formulée précédemment dans la mesure où il semble logique de connaître les actions menées par le partenaire local en la matière lorsqu'une bonne communication est établie.

Afin d'approfondir cette information, nous leur avons demandé si l'organisme du genre pertinent sur le terrain était intégré dans les projets. Il est surprenant que la moitié ne dispose pas de données,

14 Résolution de la CSI sur l'égalité de genre: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO\\_03\\_\\_Egalite\\_de\\_genre\\_-\\_207-2.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO_03__Egalite_de_genre_-_207-2.pdf)

15 CSI «Parvenir à l'égalité de genre» [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel\\_FROK.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_FROK.pdf)

qu'une affirmait par la négative et quatre par l'affirmative. Sur ces quatre organisations, trois l'intègrent comme partenaire, et une seule comme partenaire et bénéficiaire. Dans ce même contexte, les organisations ont été invitées à répondre à la question de savoir si leurs partenaires locaux introduisent la perspective de genre dans leurs propres projets. La moitié des organisations ont répondu par l'affirmative et l'autre moitié par la négative. On constate à nouveau un certain manque de cohérence. En effet, si on affirme que les organisations avec lesquelles on collabore veillent à l'intégration de la perspective de genre dans leurs propres projets, l'organisation devrait savoir si elle compte une stratégie, question à laquelle, nous le rappelons, la majorité a répondu ne pas avoir d'information.

L'approche de genre a évolué depuis l'adoption du terme. Par conséquent, la nécessité d'adapter ses structures, ses politiques, ses instruments et ses outils en fonction des différentes exigences, tant internes qu'externes, semble logique. C'est pourquoi, la question leur a été posée. Et il est surprenant que, sur les dix organisations, seules deux aient répondu que l'approche de genre dans leurs actions en matière de coopération a évolué; trois ont répondu qu'elle n'a pas évolué et quatre ont indiqué qu'elles ne savent pas. Les changements effectués étaient, d'une part, l'élaboration et l'adoption d'une stratégie en matière de genre et, d'autre part, l'amélioration des instruments et des outils et, par conséquent, des résultats en matière de genre. Les deux organisations reconnaissent que les changements ont été motivés sur le plan externe, outre la propre motivation sur le plan interne, étant donné que toutes deux affirment qu'il existe des exigences publiques sur la manière d'appliquer l'approche en matière de développement. Une de ces organisations reconnaît, en outre, avoir rencontré des problèmes pour cette raison avec le principal donateur dans la mesure où elle n'avait pas prêté suffisamment d'attention à cette section.

Pour conclure, nous leur avons demandé si elles incorporent la perspective de genre, dans le cadre des actions mises en œuvre en matière de sensibilisation et d'éducation pour le développement. La majorité a répondu par l'affirmative bien que certaines aient répondu ne pas savoir.

## CONCLUSIONS ET TENDANCES

Ce travail de recueil de base des informations des différentes organisations a permis de brosser un tableau intéressant des différentes situations dans lesquelles se trouvent les organisations syndicales en ce qui concerne l'intégration de la perspective de genre dans leurs activités, projets et programmes. Elles ont toutes avancé à des rythmes divers et de manière différente dans le cadre de la promotion et du développement des droits des femmes, bien que le mandat issu tant des organismes externes qu'internes semble clair pour mettre en œuvre le programme en matière d'efficacité de l'aide.



Il n'a pas été facile ni rapide de procéder au recueil d'informations ni d'obtenir une réponse prompte et complète des propres acteurs. Par conséquent, seules des informations de base ont pu être présentées. Cela peut s'expliquer par une prise de conscience encore faible de l'importance de disposer d'une base de données pour promouvoir une action conjointe et coordonnée des acteurs de la coopération syndicale au développement en matière de genre.

La cause du faible taux de participation et de l'absence de réponses à un grand nombre de questions n'est pas claire. Comme indiqué dans la partie décrivant la méthodologie, une première étape a été prévue afin que les organisations désignent la personne la plus qualifiée pour répondre au questionnaire. Il est très étonnant que des personnes qui entretiennent des contacts directs avec des projets et des programmes ne gèrent pas certains concepts et informations, notamment ceux qui ont été demandés. Il est probable que, dès le début, la finalité du recensement n'ait pas été claire, bien qu'on ait insisté d'emblée sur le fait qu'il s'agissait de l'application dans le cadre des actions de coopération et non pas au sein de l'organisation elle-même.

Il n'existe aucune clarté en ce qui concerne les concepts et on constate même une grande confusion quant aux concepts les plus fondamentaux, ce qui démontre un manque de formation théorique et pratique en vue d'une réelle intégration de la perspective de genre. En outre, des stratégies sont définies sans compter de personnel spécialisé ni d'aide extérieure. La coordination avec des organismes spécialisés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du mouvement syndical, est rare.

Il semble qu'une analyse sensible au genre est réalisée comme première étape dans la définition des actions mais ne complète pas le reste des méthodologies qui prennent en compte le genre en vue d'une inclusion transversale; il ne s'agit pas seulement de laisser une partie du projet pour les femmes mais bien de réfléchir à son impact sur les femmes (et les hommes). Un projet mal conçu non seulement ne met pas un terme aux inégalités mais peut même les approfondir.

L'importance souhaitée n'est pas accordée aux procédures d'évaluation et, en général, il n'y a pas d'outil pour communiquer ni transférer les avancées en la matière.

Enfin, le taux de participation est faible et des relations dominantes persistent dans la mesure où l'on donne ce que nous pensons qu'il est nécessaire de donner, bien qu'il soit expliqué ouvertement que les priorités des partenaires sont soutenues.

Malheureusement, l'exercice effectué a mis en évidence le fait que la volonté politique n'est pas traduite en actions concrètes. La bibliographie aussi bien générale que syndicale en la matière est considérable et les intentions sont bonnes, mais on n'œuvre pas pour un réel changement. Il ne s'agit que d'une simple déclaration d'intention.

Bien que, dès le début, il ait été envisagé de lancer une deuxième étape de ce travail en vue de le compléter et de l'enrichir, les résultats qui démontrent une grande disparité des méthodes et des situations des syndicats en ce qui concerne l'intégration de la perspective de genre dans leurs actions en matière de développement nous conduisent à soutenir l'initiative du lancement de cette deuxième partie de l'étude.

## ANNEXE: FORMULAIRE

Chers/chères camarades,

Tout d'abord, nous tenons à vous remercier d'avoir accepté de répondre au questionnaire et, à travers celui-ci, de participer au mappage afin de connaître la situation des organisations de coopération syndicale au développement membres du RSCD et d'évaluer la mesure dans laquelle la perspective de genre est prise en compte et appliquée dans leurs actions en matière de coopération. L'engagement à l'équité de genre et à l'autonomisation de la femme est un objectif reconnu qui accompagne depuis longtemps le travail syndical. Toutefois, les critères internes, les priorités politiques et les besoins externes ont résulté en de multiples formes de gestion et d'application de l'objectif en matière d'égalité.

Le présent document ne vise pas à évaluer, ni à juger le travail de quiconque mais bien à identifier la manière dont les politiques et stratégies ont été mises en œuvre, en vue d'établir une ligne de base. La réalisation d'un autre type d'évaluation plus approfondi pourrait être envisagée à l'avenir en prenant en compte les organisations partenaires du Sud, laquelle serait axée sur un éventuel examen de l'impact et de l'efficacité des stratégies mises en œuvre par les organisations. Nous insistons néanmoins pour affirmer que tel n'est pas l'objectif de ce questionnaire.

Conscients que le temps dont vous disposez est court et précieux, nous vous remercions de votre dévouement et vous prions de bien vouloir y répondre de la manière la plus complète possible. Les questions ont été formulées de sorte que le temps requis pour y répondre soit de 15 minutes au maximum. Toutefois, dans certains cas, lorsque la réponse n'y figure pas, vous devrez vous-même la rédiger. Dans ce cas, une réponse brève ou des mots clefs seront suffisants.

Pour toute question ou demande concernant les questions formulées, n'hésitez pas à contacter la CSI par courriel: [arvillayandre@gmail.com](mailto:arvillayandre@gmail.com) (genre), [lvasant61@hotmail.com](mailto:lvasant61@hotmail.com) (travail décent), [jan.dereymaeker@ituc-csi.org](mailto:jan.dereymaeker@ituc-csi.org) (systèmes de soutien).

## INFORMATIONS GÉNÉRALES DE L'ORGANISATION

- Nom de l'organisation:
- Pays:
- Nom de la personne qui remplit le questionnaire:
- Fonction et département:
- Courrier électronique:
- Pouvons-nous vous contacter ultérieurement afin d'approfondir la question si besoin est?  
OUI NON

## INTÉGRATION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES ACTIONS EN MATIÈRE DE COOPÉRATION

1. Votre organisation a-t-elle intégré la stratégie en matière de genre dans ses activités de coopération?  
OUI NON
2. S'il existe un document, pourriez-vous nous l'envoyer ou nous indiquer comment nous pouvons y accéder?
3. Quel type d'approche/stratégie est appliqué?
  - a. Approche intégrée
  - b. Autonomisation
  - c. Égalité de traitement et des chances
  - d. Action positive
  - e. Participation
  - f. Autre type d'actions: .....
  - g. Aucune en particulier
4. Quand a été élaborée la stratégie?
  - a. >>10 ans
  - b. >>5 ans
  - c. >>2 ans
5. Qui l'a élaborée?
  - a. Personnel de l'organisation
  - b. Personnel de l'organisation et personnel externe
  - c. Personnel de l'organisation et personnel des organisations partenaires locales
  - d. Autres (veuillez spécifier).....
6. Comment a été prise la décision de mener les actions en matière de genre? (plusieurs réponses possibles)
  - a. Discussion interne
  - b. Exigence des donateurs

- c. Proposition ou exigence de réseaux dont vous faites partie
  - d. Demande de la part des organisations partenaires locales
  - e. Pression exercée par les femmes de l'organisation
7. Qui est chargé de mettre en œuvre et de superviser la politique de genre dans le cadre des actions en matière de coopération?
- a) Organisation donatrice
    - Unité ou personnel expert
    - Personnel expatrié
    - Les deux
  - b) Organisation partenaire
    - Unité ou personnel expert
    - Responsable du programme ou du projet
    - Organes politiques
    - Autres
  - c) Les deux organisations, à savoir:
    - .....
8. Votre personnel formé en matière de genre est-il expatrié?
- |     |     |
|-----|-----|
| OUI | NON |
|-----|-----|
9. Si vous disposez d'une unité ou de personnel expert, fournit-il/elle une assistance technique en matière de genre du siège au partenaire local et/ou personnel expatrié?
- |     |     |
|-----|-----|
| OUI | NON |
|-----|-----|
10. Disposez-vous d'instruments visant à une application pratique de la formation pour les actions de coopération?
- |     |     |
|-----|-----|
| OUI | NON |
|-----|-----|
11. Votre organisation a-t-elle adapté ses instruments de coopération afin de mieux appliquer la perspective de genre?
- |     |     |
|-----|-----|
| OUI | NON |
|-----|-----|
12. Une analyse selon le genre est-elle réalisée lors de l'identification des projets/programmes?
- |     |     |
|-----|-----|
| OUI | NON |
|-----|-----|
13. Un instrument sensible au genre est-il utilisé pour la formulation?
- |     |     |
|-----|-----|
| OUI | NON |
|-----|-----|
14. Des indicateurs et sources de vérification selon le genre sont-ils définis pour le système de suivi?
- |     |     |
|-----|-----|
| OUI | NON |
|-----|-----|
15. Prévoyez-vous dans vos actions de coopération un élément de formation en matière de genre?

- | OUI | NON | Pourquoi? |
|-----|-----|-----------|
|-----|-----|-----------|
16. Les projets sont-ils évalués selon une perspective de genre?
- |     |     |  |
|-----|-----|--|
| OUI | NON |  |
|-----|-----|--|
- Si oui, avez-vous développé un système de bonnes et mauvaises pratiques?
- |     |     |  |
|-----|-----|--|
| OUI | NON |  |
|-----|-----|--|
17. Réalisez-vous des audits de genre en tant qu'instrument destiné à garantir que vos instruments et activités en matière de coopération respectent vos engagements?
- |     |     |  |
|-----|-----|--|
| OUI | NON |  |
|-----|-----|--|
18. Une coordination est-elle assurée pour mettre en œuvre les actions de coopération avec des organismes qui abordent directement les questions de genre?
- |     |     |  |
|-----|-----|--|
| OUI | NON |  |
|-----|-----|--|
- Si oui, (plusieurs réponses sont possibles)
- a. Organe d'égalité d'organisations syndicales nationales
  - b. Organe d'égalité d'organisations syndicales internationales
  - c. Organisations spécialisées en genre
  - d. Organisations internationales
  - e. Organisations féministes
  - f. Autres: .....
19. Vos partenaires locaux comptent-ils une stratégie en matière de genre?
- |     |     |                    |
|-----|-----|--------------------|
| OUI | NON | Nous ne savons pas |
|-----|-----|--------------------|
20. Une communication et coordination sont-elles établies avec les organisations partenaires locales en vue de l'intégration de la perspective de genre dans les projets?
- |     |     |  |
|-----|-----|--|
| OUI | NON |  |
|-----|-----|--|
21. Les commissions, les secrétariats, les départements d'égalité de vos partenaires locaux sont-ils intégrés dans les projets/programmes?
- a. OUI, comme partenaires
  - b. OUI, comme bénéficiaires
  - c. OUI, comme partenaires et bénéficiaires
  - d. NON
22. Savez-vous si vos partenaires locaux introduisent la perspective de genre dans leurs propres projets?
- |     |     |  |
|-----|-----|--|
| OUI | NON |  |
|-----|-----|--|

23. L'approche de genre dans vos actions en matière de coopération a-t-elle évolué au cours des dernières années?

OUI

NON

24. Quels changements ont été effectués?

.....  
.....

25. Ces changements ont-ils été motivés:

- a. Sur le plan interne
- b. Sur le plan externe
- c. Les deux

26. Votre organisation a-t-elle des exigences publiques sur la manière d'appliquer l'approche de genre dans les projets de développement?

OUI

NON

27. Votre organisation a-t-elle rencontré des difficultés par rapport à l'approche de genre dans ses programmes de coopération avec les entités financières?

- a. Avec quelle entité?
  - b. Nature de la difficulté
    - i. Approche (stratégie) de genre différente
    - ii. Exigences «politiques» ou «culturelles» qui ne dépendent pas de la réalité sur le terrain
    - iii. Indicateurs
    - iv. Autre .....
- .....  
.....

28. Votre organisation incorpore-t-elle la perspective de genre dans ses actions de sensibilisation et d'éducation pour le développement?

OUI

NON

### COMMENTAIRES ET OBSERVATIONS:

.....  
.....  
.....  
.....





**CSI**

5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelles, Belgique

tél: +32 2 2240211, télécopie: +32 2 2015815

Courriel: [info@ituc-csi.org](mailto:info@ituc-csi.org) • Site web: <http://www.ituc-csi.org>

