



CARNET DE ROUTE VERS L'ÉGALITÉ DE GENRE

**PARTAGE DE RÉFLEXIONS
ET BONNES PRATIQUES
SUR QUATRE CONTINENTS**



PRÉFACE

IL RESTE DU CHEMIN À PARCOURIR VERS L'ÉGALITÉ

Les Nations Unies ont proclamé l'année 1975 «année internationale des femmes». C'est la première fois que l'inégalité entre hommes et femmes a été reconnue en tant que problématique universelle. Quelques décennies et de nombreuses conférences internationales consacrées aux femmes plus tard, nous voyons clairement **des progrès se dégager**: le congé de maternité rémunéré est actuellement d'application dans 173 pays, la constitution garantit l'égalité dans 139 pays, les violences domestiques sont passibles de sanctions pénales dans 125 pays, un salaire égal à travail égal est garanti dans 117 pays et enfin, dans 115 pays, les femmes bénéficient de l'égalité légale en matière de droits de propriété.¹

Et pourtant, en 2020, **les inégalités entre hommes et femmes demeurent indéniables**. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est encore bien

loin d'être comblé. Les femmes sont toujours nombreuses à éprouver des difficultés d'accès à l'enseignement et au marché du travail. Quant aux activités de soins à autrui, elles restent trop souvent encore une prérogative des femmes.

Si nous voulons atteindre une véritable égalité entre hommes et femmes d'ici 2030 – comme cela a par ailleurs été convenu dans les Objectifs de développement durable (ODD 5) –, il va nous falloir accélérer sérieusement le mouvement.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) reconnaît elle aussi l'importance de l'égalité entre hommes et femmes. Depuis 2009, l'OIT considère même cette thématique comme le cœur du programme relatif au Travail décent. Non seulement parce que l'égalité entre hommes et femmes est une question de

¹ – UNDP, Gender Inequality Index 2019



droits humains et de justice sociale, mais aussi et surtout parce que la contribution des femmes à la société et à l'économie est énorme. Aussi, l'OIT profite de son 100^e anniversaire pour lancer un rapport consacré à l'égalité entre hommes et femmes intitulé *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous*.

C'est en 1919 déjà que l'OIT a adopté sa première Convention sur les femmes et le travail.

Une transformation vers l'égalité entre hommes et femmes ne se fera pas de façon organique.

Pourquoi alors les progrès enregistrés dans ce domaine n'ont-ils pas été plus significatifs au cours du siècle dernier? Et quelles sont les mesures nécessaires pour accélérer le processus?

Le rapport est très clair à cet égard: une transformation vers l'égalité entre hommes et femmes ne se fera pas de façon organique. Des mesures s'avèrent requises pour aboutir à de véritables avancées.

De **nombreux obstacles** jalonnent la voie de l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail, mais le dénominateur commun est sans conteste les activités de soin à autrui non rémunérées, assurées par les femmes en majorité aux quatre coins du globe. Ces activités ont, en effet, une énorme valeur sociale, culturelle et économique pour nos communautés.

Il est donc d'une importance cruciale que ces activités de soins non rémunérées soient reconnues, réduites et redistribuées.

Dans son rapport, l'OIT propose **diverses stratégies** matérialisant la voie de l'égalité entre hommes et femmes.

Une réglementation sensible au genre, une protection sociale forte, de bonnes infrastructures, des services publics de qualité: dans les sociétés où est déployée une combinaison de ces stratégies, tant les femmes que les hommes ont une meilleure qualité de vie.

Il va de soi que la représentativité constitue, elle aussi, un élément clé permettant de réaliser effectivement l'égalité entre hommes et femmes. **Les femmes doivent pouvoir faire entendre leur voix dans tous les domaines;** aussi, il est essentiel d'assurer leur présence à tous les niveaux décisionnels.

Aux yeux de WSM aussi, l'égalité entre hommes et femmes est essentielle pour garantir le caractère durable et inclusif du développement. Les femmes représentent, en effet, la moitié de la population mondiale. Elles sont dès lors une partie de la solution, pas le problème.

En collaboration des mouvements sociaux actifs sur l'ensemble des continents, WSM mise sur la protection sociale et les droits du travail pour tout le monde. Il n'en demeure pas moins que les femmes sont davantage confrontées au travail précaire que les hommes. Ce sont elles qui

souffrent le plus de l'absence de systèmes de protection sociale. C'est pourquoi nous militons, tant au sein de notre organisation qu'auprès de nos partenaires en Afrique, en Asie, en Amérique latine et en Belgique, en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. ●



Que trouverez-vous dans ce carnet de route vers l'égalité?

Dans les services que nous offrons, dans le travail politique que nous réalisons, dans l'organisation et la formation de nos membres et militant-es, dans notre communication, et nous prenons toujours en compte l'égalité de droits et de chances pour les femmes et les hommes.

S'il se passe certes de nombreuses choses, **nous n'en sommes pas toutes aussi loin en termes d'intégration de la dimension de genre au sein de nos organisations.** Chaque personne bénéficie de possibilités d'évolution. Il n'existe toutefois pas de formule magique pour atteindre l'égalité entre hommes et femmes. **Par contre, la condition sine qua non pour y parvenir est un RÉEL engagement. C'est là la clé pour mettre en œuvre une politique forte en matière de genre.**

Aussi, le présent carnet peut s'avérer un instrument bien précieux. Nous y donnons **des astuces et recommandations concrètes**, mais surtout y partageons **des témoignages et récits inspirants** tirés de situations concrètes. Nous avons pour cela donné la parole à nos partenaires à travers le monde. Nous espérons de la sorte nous renforcer mutuellement dans notre quête de l'égalité entre hommes et femmes, partout dans le monde. ●



ÉTAPE 1

TOUT COMMENCE PAR UNE ANALYSE CRITIQUE DE GENRE

Chaque action commence par la prise de conscience d'une problématique, un principe qui s'applique assurément aussi à ce thème. Et tout débute par la perception que les inégalités entre hommes et femmes constitue **un problème au sein de notre société**. À cet égard, une bonne compréhension du contexte dans lequel nous évoluons et travaillons s'avère importante.

Le **fonctionnement interne de l'organisation** est un deuxième domaine qui doit faire l'objet d'une analyse critique. Cela suppose un engagement juste des responsables.

Certaines organisations font appel à **un-e expert-e externe** pour encadrer l'analyse de genre. Dans d'autres, cette analyse est

prise en charge par **un groupe désigné de collaborateur·rices**. Il est vital de veiller à l'implication du plus grand nombre possible d'entre eux et elles, de sorte à consolider au maximum la portée de toute action ultérieure.

Vous trouverez dans la suite du texte quelques questions directrices concrètes qui peuvent vous aider dans l'organisation d'une analyse de genre. Nous commencerons à cet égard par une analyse de la société, avant de nous pencher sur notre propre mode de fonctionnement.

L'analyse de genre forme la base, les fondations, pour déterminer les priorités et pour rédiger un plan d'action volontaire en matière de genre. ●



ANALYSE CONTEXTUELLE : «QUELLES SONT LES (IN)ÉGALITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS NOTRE SOCIÉTÉ?»

Quelles sont les inégalités que nous voyons dans notre société sur le plan du travail et de la protection sociale? Qu'en est-il de l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes?

Les inégalités entre hommes et femmes continuent d'exister à travers le monde. L'inégalité entre hommes et femmes est structurelle, revêt plusieurs formes et se produit dans toutes les sociétés et tous les environnements. Et pourtant, elle ne se manifeste pas partout de la même manière. ●



Quelques questions à se poser concernant les inégalités observées dans la société où notre organisation évolue :

- Les femmes et les hommes jouissent-ils/elles d'une égalité de droits dans l'ensemble de la législation existante? Cette législation est-elle effectivement appliquée?
- Valorise-t-on les femmes et les hommes de la même manière dans notre société?
- Quels sont les stéréotypes rencontrés dans notre société par rapport aux rôles assumés par les femmes et les hommes?

LA PAROLE À...



Gregoria Apaza – Organisation de femmes en Bolivie

«En Bolivie, lorsqu'une femme veut exercer un métier d'indépendante, elle se heurte à l'**opposition des hommes**. Nos cours expliquent comment faire face à cette opposition. Nous enseignons à nos étudiant-es les droits des femmes, ces derniers étant beaucoup trop peu mis en pratique dans notre pays.»

Kondo Jigima – Caisse d'épargne et de microcrédits au Mali

«Chez nous, la tradition veut que les hommes possèdent et cultivent la terre. Les femmes maliennes s'occupent des enfants et du ménage, ce qui les rend très dépendantes. En n'autorisant les prêts qu'aux hommes, les banques perpétuent elles aussi cette tradition.»

CPFO – Centre de promotion de femmes ouvrières en Haïti

«Dans notre culture, le **machisme est fortement présent**. Il se transmet par l'**éducation de nos enfants et par les coutumes dans la société**. Il existe de nombreux tabous liés au genre dans toutes les branches de la société.»

Notre culture demeure axée sur les hommes.

KSBSI – Confédération syndicale en Indonésie

«En règle générale, notre culture demeure axée sur les hommes. Dans une famille, c'est le père qui prend toutes les décisions. Les hommes sont les propriétaires de leurs terres. En cas de décès, ce sont leurs fils ou neveux qui en héritent. Quant à la veuve, c'est à peine si elle touche une indemnité. Notre présidente a beau avoir changé la législation relative à l'héritage, dans la pratique, c'est toujours l'ancien système qui est d'application.»

38% des femmes ont fait part de discriminations salariales.

Réseau national sur le droit à la protection sociale en Inde

«Le réseau national sur le droit à la protection sociale en Inde a mené une étude sur le secteur de la construction dans ce pays. Dans le cadre de l'enquête menée, quelque 38% des femmes ont fait part de discriminations salariales. 33% ont déclaré être confrontées à des violences sexuelles au travail. Toutes ces discriminations font que les femmes éprouvent beaucoup plus de difficultés à trouver un travail ou à obtenir une promotion.»

Chez nous, la tradition veut que les hommes possèdent et cultivent la terre.

La JOC – Une organisation de jeunes au Pérou

«**Nous vivons dans une société machiste** et ces **stéréotypes** sont encore bien plus fortement présents dans certaines régions (la région orientale et andine) que dans d'autres (la zone côtière).»

L'ACV-CSC – Confédération syndicale en Belgique

«Même si les inégalités ont disparu de nos textes de loi, il reste encore beaucoup à faire sur le terrain pour parvenir à une véritable égalité. Les femmes effectuent 2/3 des tâches domestiques dans notre pays. Elles sont nettement plus nombreuses que les hommes (43,5% contre 11%) à travailler à temps partiel. 63% seulement des femmes ont une carrière complète. **Tous ces éléments réunis entraînent un écart salarial de 21% et un écart de 28% dans le montant de pension**. En Belgique également, les **stéréotypes de genre sont tenaces**: une femme manager est souvent spontanément apostrophée par des inconnus comme 'la secrétaire'.»



ANALYSE DE L'ORGANISATION : « QUELLES SONT LES (IN)ÉGALITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS NOTRE ORGANISATION? »

Quelles inégalités entre hommes et femmes voyons-nous dans notre organisation?
Sommes-nous un mouvement social des et pour les hommes et les femmes? Nos actions et activités contribuent-elles à plus d'égalité entre hommes et femmes au sein de la société? Quelles inégalités relevons-nous dans notre organisation entre les hommes et les femmes?

Il faut de même oser analyser notre propre organisation. Les femmes y sont très souvent sous-représentées, assurément au niveau de la prise de décisions. Cela dit, l'égalité des droits et des chances va bien au-delà de simples chiffres et équilibres. Elle a trait au mode de fonctionnement d'une organisation, au déploiement des qualités des femmes et des hommes, aux accents mis en termes de contenu qui répondent aux besoins tant des femmes que des hommes. Et elle porte sur la culture de l'organisation. ●



Quelques questions à se poser sur la représentativité H/F à tous les niveaux de l'organisation:

- Des données H/F sont-elles tenues à jour dans l'organisation?
- Que nous apprennent ces chiffres sur les schémas de déséquilibre et d'inégalité présents dans notre organisation?

Gefont – Confédération syndicale au Népal

« En 2014, nous avons **organisé un audit portant sur l'égalité entre hommes et femmes dans notre organisation**. Pour ce faire, nous nous sommes fait épauler par l'Organisation internationale du Travail (OIT). La nécessité d'avoir une **présence minimum de 33%** de femmes dans toutes les **instances de l'organisation** s'est avérée être une importante recommandation formulée. »

Nous avons désigné un-e responsable genre et avons élaboré une enquête.

KSBSI – Confédération syndicale en Indonésie

« Il est très largement ressorti de notre audit externe de l'égalité entre hommes et femmes qu'un **investissement dans une plus grande représentativité** revêtait pour nous de l'importance. Nous avons par conséquent intégré des **quotas** à nos statuts. Nous visons donc une présence de 40% de chaque sexe dans tous les organes et à toutes les activités. »

L'ANP – Syndicat de journalistes au Pérou

« Il y a 15 ans, nous avons nous-mêmes organisé une analyse de genre pour notre organisation. Il en est ressorti que la situation était catastrophique. Nous avons donc fait le **choix stratégique de prendre des mesures** en faveur d'un **meilleur équilibre** hommes-femmes. »

Le GRAIM – ONG d'appui aux initiatives mutualistes au Sénégal

« En 2015, nous avons décidé de faire procéder à un audit de l'égalité entre hommes et femmes au sein de notre organisation, moyennant un accompagnement externe. Nous avons **désigné un-e responsable genre** et avons **élaboré une enquête**, que nous avons diffusée à large échelle. Nous avons ensuite **posé un diagnostic** sur la base des informations inventoriées. Les résultats de l'analyse ont été largement diffusés au sein de l'organisation. »



La confédération syndicale UGT au Brésil

« Nos statuts prévoient des quotas. Le leadership doit être composé d'un minimum de 30% de femmes. Ce pourcentage est respecté dans la **composition des directions syndicales**. »

La confédération syndicale CGTB au Bénin

« En 2009, nous avons analysé la participation des femmes au sein de nos organes de décision. Les résultats étaient alarmants. 13% de femmes seulement siégeaient au Conseil national et 2% à peine dans les structures régionales. La direction a alors décidé de mettre un terme à cette inégalité. Dans toutes les régions, nous avons mis en place des comités de femmes, qui ont déployé un plan d'action. Nous avons par ailleurs demandé à toutes nos organisations syndicales de base de s'assurer qu'un minimum de 30% des participants aux activités au niveau confédéral soient des femmes. »

L'ACV-CSC – Confédération syndicale en Belgique

« Lors d'un congrès organisé en 2002, nous avons pris la décision importante de nous investir avec notre syndicat dans l'égalité entre hommes et femmes. Depuis lors est soumis chaque année au Conseil général un rapport d'avancement. Ce dernier nous permet

de suivre l'évolution du nombre de membres et militant.es selon leur sexe, et nous fournit une vue d'ensemble du nombre de femmes présentes dans toutes les instances. Il ressort du rapport d'avancement de 2018 que 47% de nos membres sont des femmes. Nous comptons 37% de femmes militantes et 35% de femmes au sein des organes nationaux et régionaux de décision. Il reste dès lors encore pas mal de pain sur la planche pour aboutir à un fonctionnement syndical représentatif et démocratique, mais nous avançons. »



Quelques questions à se poser sur la culture organisationnelle :

- Y a-t-il des préjugés et certaines attentes par rapport aux femmes et aux hommes?
- Comment se déroulent les réunions? (durée, moment, lieu, etc.)
- Quels thèmes sont jugés importants, quels thèmes sont trop peu abordés?
- Y a-t-il une différence d'opinions entre les hommes et les femmes sur certains thèmes?
- Y a-t-il une volonté d'écoute, chaque personne peut-elle donner son avis?
- Les habitudes et traditions peuvent-elles être remises en question? Y a-t-il des tabous?



De nombreux hommes au sein du syndicat ne comprennent pas qu'atteindre l'égalité entre hommes et femmes s'inscrit dans la mission du syndicat.

Gefont – Confédération syndicale au Népal

« Notre société compte de très nombreuses barrières pour les femmes. Celles-ci se voient offrir peu d'opportunités et elles n'ont pas du tout confiance en elles. Il s'avère par conséquent très difficile de convaincre les femmes de s'affilier au syndicat et encore plus d'assumer une fonction de direction. »

« Le moment auquel se tiennent les réunions, en soirée ou en weekend, demeure un point difficile pour les femmes, car il est compliqué pour elles de les combiner avec les activités de soin qui leur sont majoritairement dévolues. »

KSBSI – Confédération syndicale en Indonésie

« Tant les hommes que les femmes sont fortement influencés par la société patriarcale dans laquelle ils-elles vivent. Les femmes ne se sentent pas en mesure d'assumer des fonctions au sein du syndicat en raison des heures de réunion en soirée ou le weekend. Bon nombre d'entre elles ne sont pas autorisées à quitter leur mari, car elles doivent s'occuper des tâches ménagères. »

Nous menons régulièrement le débat sur l'importance d'un équilibre hommes-femmes dans les actes, et pas seulement en paroles.

L'UGT – Confédération syndicale au Brésil

« Certains hommes opposent une certaine résistance lorsqu'il s'agit d'accorder de la visibilité aux femmes, une attitude dictée par notre culture machiste. Mais il y a aussi des tabous entretenus par les femmes dirigeantes elles-mêmes. Raison pour laquelle nous menons régulièrement le débat sur l'importance d'un équilibre hommes-femmes dans les actes, et pas seulement en paroles. »

L'ACV-CSC – Confédération syndicale en Belgique

« Nous avons élaboré un manuel sur le genre contenant des astuces pour œuvrer à une culture syndicale permettant à la fois aux femmes et aux hommes de se sentir bien. Force nous est, en effet, de constater que la culture syndicale est toujours très masculine. C'est en tous les cas ce que démontrent toutes sortes d'habitudes, comme des réunions tôt ou tard dans la journée, des discussions informelles après les réunions formelles durant lesquelles sont prises les véritables décisions, le fait de devoir être disponible en permanence, ... »

Un processus de formation nous permet de nous écouter et nous comprendre mutuellement.

La JOC – Une organisation de jeunes au Pérou

« Des jeunes de toutes les régions du Pérou prennent part à nos formations, ce qui se traduit par un mélange de traditions et de coutumes. Force est de constater que les stéréotypes sont toujours tenaces: par exemple, il va de soi que ce sont les sœurs qui doivent s'occuper de leurs petits frères ou sœurs. Quant aux thèmes comme la sexualité ou l'avortement, ce sont là des sujets de discussion sensibles, voire tabous. Toutefois, un processus de formation nous permet de nous écouter et nous comprendre mutuellement. »

L'ANP – Syndicat de journalistes au Pérou

« Les syndicats sont très machistes en Amérique latine. De nombreux hommes au sein du syndicat ne comprennent pas qu'atteindre l'égalité entre hommes et femmes s'inscrit dans la mission du syndicat. »

Nous avons élaboré un manuel sur le genre contenant des astuces pour œuvrer à une culture syndicale permettant à la fois aux femmes et aux hommes de se sentir bien.



ANALYSE DES ACTIVITÉS: «SOMMES-NOUS UN MOUVEMENT SOCIAL DES ET POUR LES HOMMES ET LES FEMMES?»

Si nous voulons lutter contre les inégalités entre hommes et femmes, il est préférable d'adopter une approche double. Cela revient à dire que nous devons, d'une part, entreprendre des actions spécifiques qui misent directement sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. D'autre part, il nous faut privilégier dans l'organisation l'intégration de la dimension de genre dans tous les aspects de ses actions (prestation de services, travail politique, communication, ...).

Dans de nombreuses organisations, nous relevons qu'une bonne analyse de genre débouche sur davantage d'activités spécifiques pour les femmes et sur une intégration poussée de la dimension de genre (voir les exemples de plan d'action).

Cela fait longtemps déjà, bien entendu, que les mouvements de femmes, ou les mouvements sociaux qui organisent principalement les femmes, se chargent de cela. ●



Quelques questions à se poser:

- Lors de l'élaboration des programmes, est-il tenu compte des différents besoins et préoccupations des hommes et des femmes?
- L'intégration de la dimension de genre s'inscrit-elle dans la politique de l'organisation?
- L'organisation entreprend-elle des actions spécifiques en matière de genre?
- Un plan d'action genre et un budget sont-ils prévus?
- L'égalité entre hommes et femmes fait-elle explicitement partie intégrante de la politique en matière de ressources humaines?
- L'organisation prévoit-elle régulièrement des formations pour le personnel à propos des thématiques liées au genre?
- Y a-t-il dans les médias/la communication de l'organisation une répartition équilibrée des femmes et des hommes?
- Les stéréotypes sexistes sont-ils interdits?





LA PAROLE À...

Nous relevons tant chez les filles que les garçons des stéréotypes bien ancrés lorsqu'ils ou elles ont dû choisir une formation professionnelle.

Gregoria Apaza – Organisation de femmes en Bolivie

« La violence entre partenaires est très courante dans notre pays. Huit femmes sur dix y sont confrontées au cours de leur vie. Nous constatons aussi un pourcentage élevé de violences sur le lieu de travail. Nous organisons un **soutien juridique et psychologique pour les victimes**. En outre, nous avons mis fortement la pression sur le gouvernement bolivien pour qu'il soutienne une nouvelle convention contre la violence au travail lors de la conférence de l'OIT fin mai 2018. »

GK – Organisation de santé au Bangladesh

« GK donne **du travail à beaucoup de femmes**, et ce, **dans toutes les fonctions**: d'électricienne à personnel infirmier, de gardienne à médecin. Il n'y a que le sommet de notre organisation qui soit encore fortement gouverné par des hommes, et ce, même si deux femmes viennent récemment de rejoindre les rangs de la direction. »

Nous réunissons les femmes en coopératives. Ensemble, elles sont plus fortes et peuvent faire la différence sur le marché du travail.

Le NDWM – Mouvement national des travailleuses domestiques en Inde

« Nous informons les travailleuses domestiques sur leurs droits. Nous organisons des cours d'autodéfense. Nous aidons les travailleuses à négocier avec leur employeur. Nous mettons les femmes en contact afin qu'elles puissent partager leurs expériences. En cas de plaintes, nous accompagnons la travailleuse dans ses entretiens avec l'employeur. Et, le cas échéant, nous nous rendons à la police pour porter plainte. »

AREDS – ONG de développement local en Inde

« Nous octroyons de petits prêts aux femmes pour qu'elles puissent elles-mêmes acheter un petit lopin de terre. C'est exceptionnel, car les banques ne prêtent qu'aux hommes. Nous réunissons les femmes en coopératives. Ensemble, elles sont plus fortes et peuvent faire la différence sur le marché du travail. Nous enseignons aux filles les soins de santé reproductive et luttons contre la stigmatisation comme lors des menstruations. C'est ainsi qu'intervient lentement mais sûrement un changement de mentalité. »

Auparavant, une femme pouvait uniquement se rendre dans un centre de santé avec l'autorisation de son mari. À présent, les femmes sont plus nombreuses à fréquenter nos centres de santé.

L'UTM – Union technique des Mutualités au Mali

« Nous avons organisé **des actions de sensibilisation** des femmes à propos de la gratuité des visites dans les centres de santé. Auparavant, une femme pouvait uniquement se rendre dans un centre de santé avec l'autorisation de son mari. À présent, les femmes sont plus nombreuses à fréquenter nos centres de santé. »

L'UGT – Confédération syndicale au Brésil

« Notre organisation compte un **plan d'action en matière de genre et un budget**. Toutefois, à l'instar des jeunes et de la discrimination fondée sur l'origine, la thématique du genre ne constitue **pas une priorité à l'agenda politique** de notre organisation. Nos femmes luttent pour préserver leur espace d'expression et accorder une attention suffisante aux besoins des femmes et des hommes, qui ne sont pas toujours les mêmes. Il n'en demeure pas moins que nous n'obtenons pas toujours cet espace pour le concrétiser dans des activités ou des actions. »

CEFOTRAR – Centre de formation au Rwanda

« Nous relevons tant chez les filles que les garçons **des stéréotypes bien ancrés lorsqu'ils ou elles ont dû choisir une formation professionnelle**. Les filles étaient largement sous-représentées dans les formations de maçonnerie, de menuiserie, de cordonnerie ou en encore de soudure. Quant aux garçons, ils étaient largement sous-représentés dans les formations en couture et coiffure, une situation à laquelle nous entendions remédier. »

Le GRAIM – ONG d'appui aux initiatives mutualistes au Sénégal

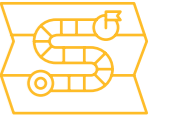
« En 2016, nous avons formulé une stratégie en matière de genre. Cette dernière fait office de guide lors du choix des priorités pour tous les projets et programmes. Ce faisant, nous sensibilisons nos collaborateur·rices au fait que l'égalité entre hommes et femmes est un facteur crucial dans la lutte en faveur d'une société durable. »

Nous octroyons de petits prêts aux femmes pour qu'elles puissent acheter un petit lopin de terre.

L'ACV-CSC – Confédération syndicale en Belgique

« Dans le rapport d'avancement en matière de genre qui est discuté chaque année au sein du Conseil général, les accents de l'année à venir sont également fixés. Ainsi, en 2020, notre syndicat mettra tout en œuvre pour avoir **plus de femmes sur les listes des élections sociales**. Cela permettra à plus de femmes d'être élues dans des conseils d'entreprise et des comités. »

Nous avons formulé une stratégie en matière de genre. Cette dernière fait office de guide lors du choix des priorités pour tous les projets et programmes.

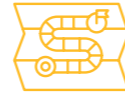


ÉTAPE 2

MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTION VOLONTAIRE EN MATIÈRE DE GENRE

Un plan d'action en matière de genre à la mesure de l'organisation constitue un bon guide et outil pour aller de l'avant. Il est important que ce plan d'action prévoie **les moyens nécessaires**, tant sur le plan des ressources humaines que financières. L'organisation assure le

suivi du plan d'action, évalue si elle atteint les objectifs fixés et corrige le tir si nécessaire. **L'implication de l'ensemble des collaborateur-rices est dès lors cruciale.** Un bon plan d'action en matière de genre inclut des mesures d'intégration de la dimension de genre combinées à des interventions dites sexospécifiques. ●



MESURES EN FAVEUR DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE OU GENDER MAINSTREAMING.



- Assurez-vous que l'organisation intègre une politique explicite en matière de genre, avec des programmes et des procédures visant à promouvoir l'égalité hommes/femmes.
- Formez le personnel (à tous les niveaux de l'organisation) et responsabilisez-le.

- Fixez des objectifs visant un équilibre hommes-femmes sur le plan du recrutement et de la promotion du personnel.
- Prévoyez suffisamment de moyens humains et financiers pour aboutir à plus d'égalité entre hommes et femmes.

LA PAROLE À...



Les femmes sont représentées à tous les niveaux de l'organisation.

Gefont – Confédération syndicale au Népal

« Nous misons grandement sur l'autonomisation des femmes afin qu'elles puissent et veuillent elles aussi devenir des leaders. Dans notre organisation, **les hommes aussi doivent suivre une formation sur la dimension de genre.** Cela leur permet d'être davantage sensibilisés à l'importance de l'égalité entre hommes et femmes. »

Gefont – Confédération syndicale au Népal

« Nous sommes fier-es de Gefont qui a adopté une politique forte d'égalité entre hommes et femmes. Les femmes sont représentées à tous les niveaux de l'organisation. Et pourtant, il demeure parfois difficile pour les femmes de faire entendre leur voix. Cela est grandement conditionné par la culture au sein de notre société. »

L'ANP – Syndicat de journalistes au Pérou

« **Renforcer les femmes,** telle est notre stratégie. Une démarche que nous concrétisons en formant les femmes, en les sensibilisant à la réalité. Les hommes sont beaucoup moins nombreux que les femmes à prendre part à la formation en la matière. »

Dans notre organisation, les hommes aussi doivent suivre une formation sur la dimension de genre.

Conamuca – Confédération de femmes actives en agriculture en République dominicaine

« De nombreuses traditions de notre société sont greffées sur l'inégalité entre hommes et femmes. C'est pourquoi **nous intégrons aussi, par exemple, la religion et la culture** à la formation que nous réservons au personnel. »

KSBSI – Confédération syndicale en Indonésie

« La formation et **le développement du leadership des femmes** sont essentiels. De nombreuses femmes souffrent en effet d'un grand manque de confiance en soi. Cela est dû au fait que notre société considère toujours les femmes comme des citoyennes de seconde zone. C'est pourquoi la formation sur la dimension de genre est également obligatoire pour les hommes de notre organisation. »

Gregoria Apaza – Organisation de femmes en Bolivie

« Notre organisation travaille de manière structurelle sur les questions de genre. Nous disposons d'une **politique d'égalité entre hommes et femmes au niveau institutionnel**. Les femmes représentent 70% de notre personnel. Et pourtant, force nous est de constater la nécessité de donner une formation sur le genre à tou-ttes les collaborateur-rices, y compris les hommes. Nous travaillons à un **processus de déconstruction de la dominance masculine** au sein de l'équipe. »

Nous avons ajusté officiellement notre vision et nos missions, et on relève un fort engagement dans le chef de la direction de l'organisation.

Le GRAIM – ONG d'appui aux initiatives mutualistes au Sénégal

« En 2018, nous avons organisé, avec l'appui de WSM, une **journée de réflexion** pour l'ensemble de notre personnel. Nous y avons travaillé à la mise en œuvre de notre stratégie en matière de genre dans l'ensemble de notre programme. »

Nous nous sommes à chaque fois interrogé.es sur l'effet engendré sur les femmes et les hommes par le choix que nous avons posé.

La JOC du Pérou – une organisation de jeunes

« Les questions d'égalité entre hommes et femmes font partie intégrante de notre organisation. Elles entrent explicitement en ligne de compte dans toutes nos décisions stratégiques, dans la constitution de nos organes de gestion, et dans toutes les positions citoyennes que nous adoptons. »

Les questions d'égalité entre hommes et femmes font partie intégrante de notre organisation. Elles entrent explicitement en ligne de compte dans toutes nos décisions stratégiques.

CEFOTRAR – Centre de formation au Rwanda

« Nous avons clairement **formulé**, sur la base de notre analyse de genre, **les progrès que nous souhaitons réaliser**. Nous avons ajusté officiellement notre vision et nos missions, et on relève un fort engagement dans le chef de la direction de l'organisation. Nous formons nos parties prenantes (enseignant-es, parents, jeunes). Notre principal objectif est d'**accroître la scolarisation des filles dans les programmes de formation professionnelle** qui leur offrent des possibilités de gagner un bon revenu. Nous affichons de beaux résultats. Entre 2014 et 2017, le nombre de filles en formation dans le secteur de la construction est passé de 3,5% à 26%. »

L'ACV-CSC – Confédération syndicale en Belgique

« Lors de notre congrès de 2019, nous avons appliqué une note de genre à toutes les thématiques. Nous nous sommes à chaque fois interrogé.es sur l'effet engendré sur les femmes et les hommes par le choix que nous avons posé. »

ÉTAPE 2 • PLAN D'ACTION



MESURES EN FAVEUR D'INTERVENTIONS SEXOSPÉCIFIQUES.



- Organisez des actions positives en vue d'éliminer toute discrimination ou inégalité existante. Instaurez par exemple des quotas.
- Organisez des activités spécifiques pour les femmes.
- Organisez des activités spécifiques pour les hommes, sur la question de l'égalité de genre notamment. La participation des hommes est nécessaire pour faire des progrès en matière d'égalité.
- Donnez une voix aux filles et aux femmes: veillez à une participation équilibrée aux processus politiques et décisionnels - si 50/50 est la représentation idéale, le taux minimum visé est de 40/60.
- Prévoyez un budget consacré au genre. C'est là une partie essentielle de l'intégration de la dimension de genre.
- Évaluez régulièrement les plans en matière de genre et tirez-en des enseignements de sorte à renforcer progressivement la capacité de votre organisation en la matière.



Nous organisons des ateliers durant lesquels nous apprenons aux journalistes le langage non sexiste ou inclusif.

Gefont – Confédération syndicale au Népal

« Afin d'encourager les femmes, nous organisons un top 100 des femmes cadres. »

Gefont – Confédération syndicale au Népal

« Nous nous rendons personnellement dans les usines et autres lieux de travail pour convaincre les femmes de venir aux réunions. Nous nouons une relation de confiance. Au niveau des usines, nous organisons des cercles d'étude avec les femmes où nous discutons ensemble de toutes sortes de thématiques liées au genre. »

Nous travaillons à tous les niveaux (district, province, national) avec des comités de femmes, une démarche que nous adoptons au niveau des usines. Cela aide les femmes à franchir les premiers pas vers le syndicat.

L'ANP – Syndicat de journaliste au Pérou

« Nous organisons des ateliers durant lesquels nous apprenons aux journalistes le langage non sexiste ou inclusif. Nous les encourageons également à diversifier leurs sources. L'influence des médias sur l'opinion publique est en effet énorme au Pérou; il est dès lors essentiel de briser ces stéréotypes. »

CPFO – Centre de promotion de femmes ouvrières en Haïti

« En tant que mouvement de femmes, nous travaillons essentiellement sur la santé sexuelle et reproductive, et les violences à l'encontre des femmes. Nous organisons des formations, mais disposons également d'un centre de santé pour les femmes. »

KSBSI – Confédération syndicale en Indonésie

« Nous travaillons à tous les niveaux (district, province, national) avec des comités de femmes, une démarche que nous adoptons au niveau des usines. Cela aide les femmes à franchir les premiers pas vers le syndicat. Nous élaborons de même une méthodologie spécifique qui incite les femmes à prendre la parole, parce qu'elles ne le font pas d'elles-mêmes. Nous formons les femmes à la négociation et nous leur donnons une formation en autodéfense. Dans le cadre de notre travail politique aussi, nous menons des actions en faveur des femmes. Pour l'heure, nous nous focalisons sur la convention relative aux violences sexospécifiques au travail. Et nous collaborons fréquemment au sein d'un réseau comptant d'autres organisations afin de défendre les intérêts des travailleuses: avec des organisations de migrantes, des organisations de travailleuses domestiques... »

Nous voulons que, grâce à leur travail, les femmes puissent vivre décemment. C'est pourquoi, chaque année, nous formons un millier de femmes.

Gregoria Apaza – Organisation de femmes en Bolivie

« Nous voulons que, grâce à leur travail, les femmes puissent vivre décemment. C'est pourquoi, chaque année, nous formons un millier de femmes à devenir cuisinières, boulangères, couturières, agricultrices ou encore cordonnières. Nous fournissons une assistance juridique et psychologique aux victimes de violence. Et nous menons de grandes campagnes de sensibilisation pour changer les perceptions des hommes et des femmes. Ainsi, il y a eu la campagne *You are a 10* avec le slogan *Partageons le travail de la maison et profitons du monde ensemble.* »

IYCW Asia Pacific – Mouvement de jeunes international

« Nombre de nos actions dans différents pays tournent autour de la défense des droits des femmes. Ainsi, nous avons mené au Sri Lanka une action dans la zone de libre-échange en faveur de meilleurs salaires et conditions de travail. En Indonésie, nous avons soutenu les travailleuses dans leur lutte pour le droit au congé de maternité. Aux Philippines, nous offrons des formations à des femmes célibataires pour leur permettre de générer des revenus. Quant au Pakistan, nous aidons des travailleuses domestiques sexuellement abusées à porter plainte auprès du tribunal. »

GK – Organisation de santé au Bangladesh

« Sur le terrain, nous misons grandement sur la prévention et la sensibilisation. Nous venons récemment de mener campagne auprès d'élèves de 13 ans concernant le mariage des enfants. Nous organisons des festivals qui nous permettent, par le biais du théâtre, d'aborder des thèmes difficiles, comme les violences à l'encontre des femmes. Au niveau des pouvoirs publics, nous militons en faveur de soins pré et postnataux de qualité. Toutefois, si nous voulons vraiment atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes, il nous faudra également investir dans la sensibilisation des jeunes hommes. »

Grâce à ce revenu, les femmes sont plus nombreuses à s'affilier à la mutuelle, ce qui à son tour accroît le nombre de personnes à avoir accès à des soins médicaux abordables.

L'UTM – Union technique des Mutualités au Mali

« Nous octroyons des microcrédits en donnant à cet égard la priorité aux femmes. Un petit prêt permet aux femmes d'acheter ensemble une parcelle de terre à cultiver. Grâce à ce revenu, les femmes sont plus nombreuses à s'affilier à la mutuelle, ce qui à son tour accroît le nombre de personnes à avoir accès à des soins médicaux abordables. »

Conamuca – Confédération de femmes actives en agriculture en République dominicaine

« Nous développons des actions pour la formation politique en matière de genre et de droits. Nous abordons à chaque fois des thématiques importantes pour les femmes, comme la participation politique des femmes, les droits sexuels et reproductifs, les violences à l'encontre des femmes, l'économie liée aux soins et la protection sociale. Nous organisons par ailleurs aussi des activités spécifiques pour les hommes à propos de l'économie liée aux soins, des droits sexuels et reproductifs ou encore de la perception de la violence. »

Nous avons adapté nos modules de formation aux besoins exprimés par les filles.

CEFOTRAR – Centre de formation au Rwanda

« Afin de concrétiser notre rêve en matière d'égalité entre hommes et femmes, nous avons recours à diverses stratégies. Nous disposons de **clubs de genre** permettant des échanges. Nous avons adapté nos modules de formation aux besoins exprimés par les filles. Nous appliquons une **politique de discrimination positive** lors des inscriptions. Dès qu'elles ont décroché leur diplôme, nous accompagnons les filles dans leur recherche d'un travail. Nous prévoyons des sanitaires distincts pour les filles et les garçons. Nous optons clairement pour un investissement dans le genre et cela s'avère efficace et durable. Cela a certainement à voir avec la stratégie à long terme que nous avons déployée. Nous avons également conclu des alliances avec d'autres organisations spécialisées. Et pourtant, il nous faut toujours lutter contre les stéréotypes et préjugés culturels. »

L'ACV-CSC – Confédération syndicale en Belgique

« Toutes les centrales et fédérations comptent des **responsables 'égalité de genre'**. Ce principe s'applique aussi au niveau national. Une fois par an, nous organisons une journée d'étude sur le genre et le 8 mars de chaque année, nous menons des actions sur l'écart salarial. Les centrales prennent régulièrement des initiatives propres s'adressant à leur secteur spécifique. Ainsi, la centrale du secteur métal se réunit de façon régulière avec un groupe de militantes qu'elle renforce de sorte qu'elles puissent faire entendre leurs voix dans ce secteur principalement masculin. Pour sa part, la centrale Alimentation et Services, qui organise entre autres le personnel domestique, a mené une enquête et pris des mesures à propos des violences sexospécifiques perpétrées au travail. Quant à la centrale des employés, au sein du secteur de la culture, elle a réuni des danseuses qui étaient fréquemment victimes dans leur travail d'un comportement verbal et physique dépassant les limites. »

Gefont – Confédération syndicale au Népal

« Les statuts ont été adaptés au **terme de l'analyse de genre**. Une démarche assez rapide, car la direction de l'organisation en voyait l'intérêt. Le comité exécutif national compte à présent 40 % de membres de sexe féminin, dont une vice-présidente, une secrétaire nationale sur deux et trois secrétaires sur les sept. Cela reste néanmoins difficile de convaincre les femmes d'assumer une fonction de direction, leur principal obstacle étant leur triple journée. »

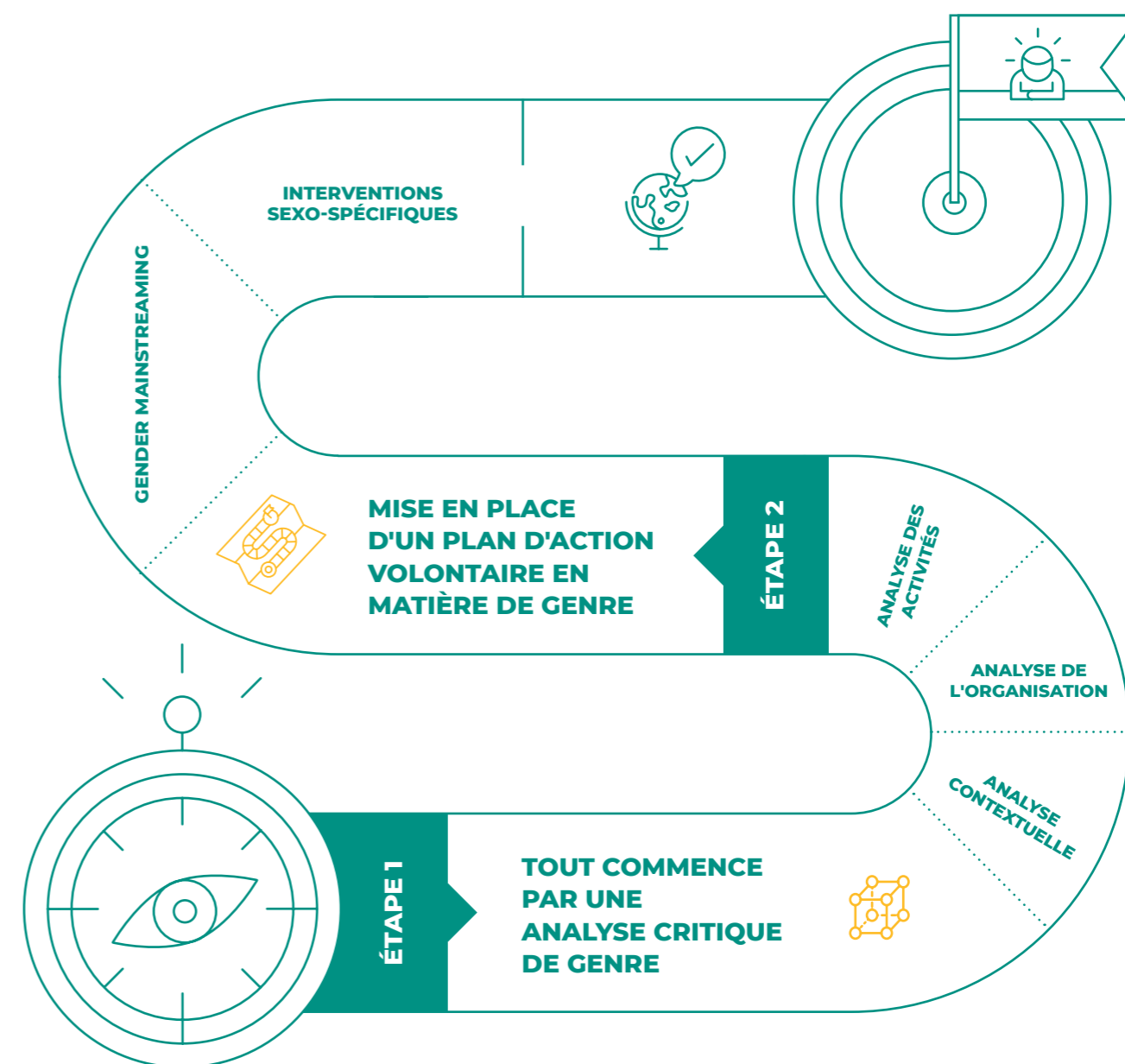
Nous optons clairement pour un investissement dans le genre et cela s'avère efficace et durable.

CGTB – Confédération syndicale au Bénin

« Nous renforçons les femmes dirigeantes. Nous les encourageons à devenir des mentors pour de jeunes femmes. **Nous incitons également les femmes dirigeantes à prendre et à assumer des responsabilités** à des postes de présidente, secrétaire générale... Il est important qu'elles ne se cantonnent pas uniquement dans les départements qui leur sont « traditionnellement » confiés, comme la condition féminine ou les affaires sociales. »

Une fois par an, nous organisons une journée d'étude sur le genre et le 8 mars de chaque année, nous menons des actions sur l'écart salarial.

CONCLUSION: PLAN DE ROUTE





Sexe:

fait référence aux différences biologiques entre l'homme et la femme. Par exemple, les femmes donnent naissance aux enfants et ont de la poitrine.

Genre:

ensemble des caractéristiques et rôles jugés « typiquement » masculins ou féminins. Le genre se réfère à la construction sociale de l'homme ou de la femme. Les rôles dévolus aux hommes et aux femmes sont construits socialement et culturellement, et par conséquent modifiables. On parle d'un rapport de force souvent caractérisé par une inégalité préjudiciable aux femmes. Par exemple, le fait que les femmes soient plus portées sur le soin aux autres est une construction sociale et culturelle.

Égalité entre hommes et femmes:

principe selon lequel les femmes et les hommes sont censés jouir d'une égalité de traitement et ne peuvent pas être discriminés sur la base de leur sexe. En d'autres termes, les droits, responsabilités et opportunités des individus ne peuvent pas dépendre de leur sexe. L'égalité entre hommes et femmes ne signifie dès lors pas que les hommes et les femmes sont identiques. Toutefois, dans une situation d'égalité entre hommes et femmes, les femmes et les hommes contribuent de façon égale à toutes les sphères sociales.

Intégration de la dimension de genre (ou gender mainstreaming):

stratégie visant à renforcer l'égalité entre hommes et femmes dans la société. L'intégration de la dimension de genre signifie qu'à tous les stades, à tous les niveaux et dans tous les différents

domaines de la prise de décisions, une organisation tient compte de ses effets potentiels sur les femmes/hommes.

Autonomisation (empowerment):

processus par lequel les individus et/ou les communautés créent les opportunités et les conditions leur permettant de prendre le contrôle de leur vie et de leur environnement, et d'être capables de les changer.

Action positive:

mesures visant à éliminer la discrimination à l'encontre d'un groupe particulier au sein de l'organisation en lui donnant un coup de pouce, sans pour autant abaisser les exigences en termes de qualification.

Quota:

pourcentage fixe et obligatoire du groupe sous-représenté. Le non-respect de cette norme entraîne parfois une sanction.

Représentation équilibrée:

le nombre de mandats féminins ou masculins est proportionnel au nombre de membres féminins ou masculins de l'organisation.

Parité:

autant de femmes que d'hommes.

Règle de 1/3°:

une culture dominante ne peut être brisée que si au moins un tiers d'une minorité est inclus dans l'organisation. Une présence minimale de 33% est requise afin que le groupe le moins représenté ne soit plus approché sur la base de ses propres caractéristiques (stéréotypées).

AUTEURS

Annemie Janssens &
Jennifer Van Driessche

AVEC LA COLLABORATION DE

Karin Debroey,
Santiago Fischer,
Ilère Ngongang,
Jolien Pollet,
Bart Verstraeten

RELECTURES ET ADAPTATIONS

Marte Beldé,
Annemie Janssens,
Katrien Liebaut,
Marie-Line Simon,
Jennifer Van Driessche,
Bart Verstraeten

GRAPHISME

Switch asbl

PUBLIÉ PAR

WSM asbl
Chaussée d'Haecht, 579
1030 Schaerbeek
Belgique
+32 2 246 36 71
www.wsm.be

Septembre 2020

MERCI à toutes les organisations
partenaires qui ont contribué
à l'élaboration de ce document.



Document élaboré avec l'appui
de la Direction générale Coopération
au Développement et Aide humanitaire
(DGD) du Royaume de Belgique.





CARNET DE ROUTE VERS L'ÉGALITÉ DE GENRE

Partage de réflexions et bonnes pratiques sur quatre continents

En 2020, **les inégalités entre hommes et femmes demeurent indéniables**. Il n'existe pas de formule magique pour atteindre l'égalité entre hommes et femmes. Par contre, la condition sine qua non pour y parvenir est un réel engagement. C'est la clé pour mettre en œuvre une politique forte en matière de genre.

Le présent carnet se veut un guide pour les organisations, pour lancer une **réflexion approfondie** sur les étapes concrètes à mener pour progresser vers l'égalité de genre. Nous y donnons **des astuces et recommandations concrètes**, mais surtout y partageons **des témoignages et récits inspirants** tirés de situations concrètes. Nous avons pour cela donné la parole à nos partenaires à travers le monde. Nous espérons de la sorte nous renforcer mutuellement dans notre quête de l'égalité entre hommes et femmes, partout dans le monde.

