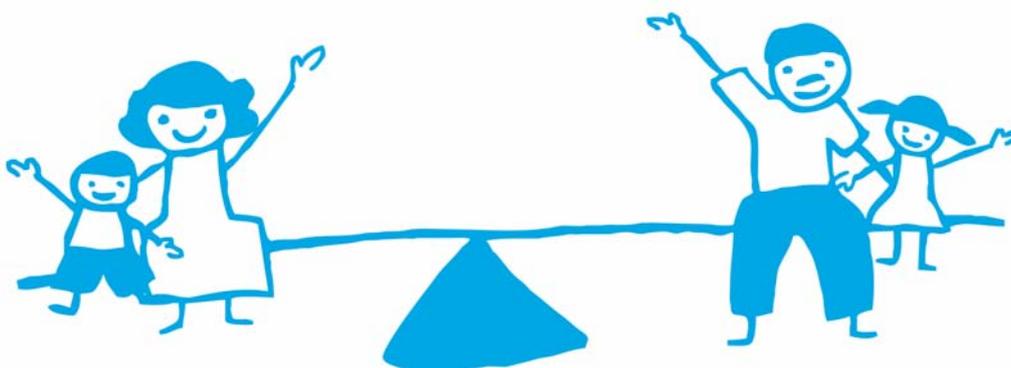


La promotion de l'égalité des sexes dans la lutte contre le travail et la traite des enfants

Un guide pratique pour les organisations

Par

Nelien Haspels et Busakorn Suriyasarn



Bureau international du Travail
Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)
Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique (BR Bangkok)
Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie de l'Est (BSR Bangkok)

Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)

Bureau international du Travail

4, route des Morillons

CH 1211 Genève 22

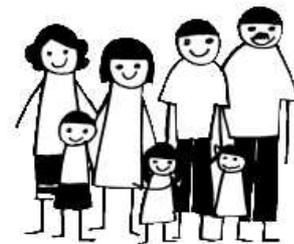
Suisse

E-mail : childlabour@ilo.org

Tel : (+41 22) 799 81 81

Fax : (41 22) 799 87 71

www.ilo.org/childlabour



La promotion de l'égalité des sexes dans la lutte contre le travail et la traite des enfants:

Un guide pratique pour les organisations

Nelien Haspels et Busakorn Suriyasarn
Bangkok, septembre 2003 (pour l'édition originale en anglais)

Traduction: Ségolène Samouiller

Co-ordination du projet « Gender Mainstreaming in IPEC » ; Anita Amorim & Phan Thuy

Bureau international du Travail (BIT)
Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)
Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique (BR Bangkok)
Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie de l'Est (BSR Bangkok)

Copyright © Organisation internationale du Travail 2005

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Les librairies, institutions et autres utilisateurs enregistrés au Royaume-Uni avec la Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)207631 5500; e-mail: cla@cla.co.uk], aux Etats-Unis avec le Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+ 1) (978) 7504470; e-mail: info@copyright.com] ou dans d'autres pays avec des organismes d'autorisation de reproduction associés peuvent faire des photocopies en accord avec les licences qui leur ont été délivrées à cette fin.

Nelien Haspels et Busakorn Suriyasarn

La promotion de l'égalité des sexes dans la lutte contre le travail et la traite des enfants: un guide pratique pour les organisations

Edition anglaise: Bangkok, Bureau international du Travail, 2003

Edition française: Genève, Bureau international du Travail, 2005

Traduction: Ségolène Samouiller

Co-ordination du projet « Gender Mainstreaming in IPEC » ; Anita Amorim & Phan Thuy

Edition française:

ISBN 92-2-215098-8 (version imprimée)

ISBN 92-2-215099-6 (version PDF)

Edition originale anglaise:

ISBN 92-2-115098-4 (version imprimée)

ISBN 92-2-115099-2 (version PDF)

Egalement disponible en:

Edition chinoise

Edition khmère

Edition lao

Edition thaï

Edition vietnamienne

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

Pour obtenir des informations sur cette publication, veuillez écrire au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique: Regional Office for East Asia and the Pacific, 11th floor, United Nations Building, Rajdamnern Nok Avenue, Bangkok, 10200 Thailand; fax: +66 2 288 3062; e-mail: libroap@ilo.org. Vous pouvez également contacter le Bureau des publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Préface

Dans toutes les sociétés, les familles aspirent au meilleur pour leurs filles et pour leurs fils. Des millions d'enfants et de jeunes dans le monde sont pourtant victimes de sévères abus concernant leurs droits, aussi bien dans leur vie quotidienne que dans leur travail. Ils sont exploités dans le service domestique, dans l'industrie des loisirs et de la fabrication ou dans l'agriculture. La majorité sont des filles ou des jeunes femmes, mais les garçons ne sont pas épargnés. Souvent ces enfants ont émigré ou sont victimes de traite. Ils travaillent et vivent dans un environnement qu'ils ne connaissent pas et dans des conditions qui les privent de leur enfance, de leur santé, du respect et des droits fondamentaux auxquels ils peuvent prétendre en tant qu'êtres humains.

La traite et l'exploitation du travail des enfants ne sont pas simplement des stratégies de survie pour les foyers les plus pauvres. Le désespoir qui mène les familles à soumettre leurs enfants – intentionnellement ou non – à l'exploitation peut en partie seulement être expliqué par un manque d'opportunités; les mères célibataires notamment n'ont souvent pas d'autres alternatives et les adolescents, aussi bien les garçons que les filles, sont attirés par les lumières de la ville. Le problème va pourtant bien au-delà des contraintes et des ambitions économiques des individus. Il a de multiples facettes, s'étend à une grande échelle et a pour cause un noyau complexe et interdépendant de facteurs. Dans un contexte de globalisation, l'aspect «demande» du problème est lié aux disparités économiques entre et à l'intérieur même des pays, à la demande de main-d'œuvre bon marché, à la condition des femmes, à la commercialisation de leur corps et à la professionnalisation accrue des réseaux criminels. Du côté de «l'offre», la pauvreté, le désir d'une vie meilleure et de biens de consommation, les conflits politiques, les désastres naturels, combinés au manque d'éducation et d'information appropriés, aux vides législatifs et à une foule d'autres facteurs continuent d'accroître les rangs des enfants soumis à toutes sortes d'exploitation.

Les enfants et les jeunes précarisés, abusés et exploités dans leur travail et leur vie quotidienne ont un point commun: ils font face aux inégalités et à la discrimination sociale parce qu'ils sont jeunes et pauvres, parce qu'ils appartiennent à des groupes marginalisés tels que les minorités ethniques ou les migrants et, dans le cas des filles, parce qu'elles sont de sexe féminin. Les valeurs culturelles traditionnelles et celles liées aux différences entre les sexes attribuent aux femmes et aux enfants les rangs les moins élevés dans la hiérarchie familiale et communautaire. Ceci encourage le mépris de leurs droits, les rend plus vulnérables et leur laisse peu de pouvoir sur leur propre destin. Il est ainsi essentiel de comprendre les dimensions liées au sexe, à l'âge et à l'appartenance ethnique de l'exploitation du travail et de la traite, ainsi que les liens avec d'autres inégalités sociales et économiques, avant d'entreprendre une action visant à éliminer ces abus.

Ce guide pratique pour les organisations: «La promotion de l'égalité des sexes dans la lutte contre le travail et la traite des enfants» est un manuel d'utilisation facile destiné aux décideurs et aux praticiens engagés dans la lutte contre la traite et l'exploitation sévère du travail des filles, des garçons, des hommes et des femmes. Ce guide a bénéficié de nombreux apports de spécialistes et de praticiens ayant une très grande expérience du terrain dans de nombreux pays Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT), d'une collaboration intensive au sein de l'OIT, et de ressources provenant des gouvernements du Royaume-Uni et des Pays-Bas. On peut espérer qu'il contribuera à

identifier des moyens efficaces pour réduire au minimum les difficultés rencontrées par les filles et les garçons – et leur famille – en situation de vulnérabilité et qu’il leur apportera, grâce au renforcement de leur pouvoir économique, social et politique, les moyens d’atteindre un niveau de vie décent.

Chris Evans-Klock,
Directrice, Bureau sous-régional
de l’OIT pour l’Asie de l’Est.

Alice Ouédraogo,
Directrice des activités d’élaboration
des politiques et de sensibilisation de IPEC.

OIT Bangkok et Genève, septembre 2003

Table des matières

Préface.....	iii
Introduction.....	1
Partie 1: Concepts et stratégies clés.....	5
1. Concepts clés.....	5
1.1 Qu'entend-on par genre?.....	5
1.2 Qu'entend-on par égalité des sexes?.....	7
1.3 Qu'entend-on par discrimination fondée sur le sexe?.....	8
1.4 Qu'entend-on par droits humains ou droits de la personne?.....	10
1.5 Qu'entend-on par droits fondamentaux au travail?.....	11
1.6 Qu'entend-on par droits fondamentaux des femmes travailleuses?.....	11
1.7 Qu'entend-on par droits de l'enfant?.....	12
1.8 Qu'entend-on par travail des enfants?.....	15
1.9 Qu'entend-on par traite?.....	16
1.10 Relations entre migration, traite et exploitation du travail.....	16
1.11 Défis dans l'application de la loi.....	17
2. Eléments de compréhension et différences clés entre les sexes dans le travail des enfants.....	17
2.1 Faits et données.....	17
2.2 Les expériences différentes des garçons et des filles.....	17
2.3 Les filles et les femmes: un statut inférieur intériorisé.....	17
2.4 Education et formation professionnelle.....	17
2.5 Travail invisible et non rémunéré.....	17
2.6 Davantage d'emplois – à basses qualifications?.....	17
2.7 Travail non protégé ou illégal.....	17
2.8 Revenus et dépenses.....	17
2.9 Une préférence pour les filles et les femmes.....	17
2.10 Les préférences des filles et des femmes.....	17
2.11 Relations entre stratégies de survie familiales, travail des femmes et travail des enfants.....	17
2.12 Partage des responsabilités familiales.....	17
2.13 Représentation dans les processus de décision.....	17
3. Principes et stratégies clés pour la promotion de l'égalité des sexes dans les programmes contre le travail des enfants.....	17
3.1 Principes clés pour la promotion de l'égalité des sexes.....	17
3.2 Intégration du genre (gender mainstreaming): outils conceptuels.....	17
3.3 Stratégies clés: que faire et comment le faire.....	17
Partie 2: Outils pratiques.....	17
1. Guide de référence rapide pour la formation: concepts clés et stratégies.....	17
1.1 Concepts de base.....	17
1.2 Différences clés selon le sexe dans le travail des enfants.....	17

1.3	Outils conceptuels pour la promotion de l'égalité des sexes	17
1.4	Stratégies clés pour promouvoir l'égalité des sexes dans la lutte contre le travail des enfants.....	17
2.	Guide: comment intégrer les questions de genre dans la conception d'un projet.....	17
2.1	Contexte et justification	17
2.2	Groupes cibles.....	17
2.3	Cadre institutionnel	17
2.4	Objectifs	17
2.5	Résultats et activités principales	17
2.6	Indicateurs, hypothèses et obligations prioritaires	17
2.7	Procédures de planification, de suivi et d'évaluation.....	17
2.8	Éléments complémentaires	17
3.	Liste de contrôle: est-ce que le genre est intégré dans l'élaboration de votre programme d'action?	17
4.	Liste de contrôle: est-ce que le genre est intégré dans l'élaboration de la recherche?.....	17
5.	Liste de contrôle: est-ce que vous utilisez des stratégies d'intégration du genre dans la lutte contre le travail des enfants?.....	17
6.	Liste de contrôle: que fait votre organisation pour la promotion de l'égalité des sexes?.....	17
	Source d'informations	71

Introduction

L'élimination du travail et de la traite des enfants et la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes vont de pair. Le travail des enfants, dans ses pires formes, soumet les enfants à l'exploitation et aux abus de tous genres. La traite pour l'exploitation du travail signifie que l'on transporte des personnes, jeunes ou moins jeunes, d'un endroit à un autre pour les faire travailler contre leur volonté. Quant à la promotion de l'égalité des sexes, elle signifie qu'il faut donner les mêmes opportunités aux garçons et aux filles, ainsi qu'aux hommes et aux femmes. Regarder la réalité au travers d'une «loupe genre»¹ est vital pour prévenir et résoudre les problèmes liés à l'exploitation des enfants. Nous allons voir pourquoi.

La lutte contre le travail et la traite des enfants ainsi que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes concernent les droits fondamentaux de la personne et du travailleur dans la vie comme au travail. Ceux-ci sont essentiels pour un développement économique et social qui soit durable et centré sur la personne dans un contexte de globalisation. La lutte contre le travail et la traite des enfants et la promotion de l'égalité des sexes ne se font pas au détriment d'autres bénéfices liés au développement mais permettent d'améliorer la qualité de vie de tous, avec des bénéfices sur le long terme pour les enfants, les familles, la communauté et la société tout entière.

Dans les groupes de populations à bas revenu, garçons et filles sont impliqués dans le travail des enfants, et les femmes et les hommes de tous âges peuvent être victimes de traite. Il semblerait cependant que les filles et les femmes soient plus souvent victimes des pires formes de travail, ce qui est lié au statut inférieur qu'elles ont dans de nombreuses sociétés. Les filles sont particulièrement vulnérables à l'exploitation du travail des enfants, elles font face à des problèmes différents et ont d'autres stratégies de survie que les garçons. Les programmes contre le travail des enfants et la traite doivent prendre en compte ces différences s'ils veulent atteindre efficacement les filles et les garçons.

En outre, alors que le rôle crucial des parents dans la prise en charge du bien-être de leurs enfants est reconnu partout dans le monde, beaucoup de parents ayant des revenus limités n'ont pas la possibilité d'assumer ce rôle. Parce qu'elles sont des femmes, en plus d'être pauvres, les mères, et particulièrement les mères célibataires, se trouvent confrontées à des contraintes supplémentaires au travail et dans la vie. Beaucoup de pères ne sont d'ailleurs pas aussi impliqués qu'ils le pourraient dans la prise en charge de leur progéniture. Il est ainsi nécessaire de permettre aux parents de partager les responsabilités familiales liées à l'éducation des enfants.

Reconnaissant les contraintes auxquelles les femmes sont soumises dans le monde du travail, les Etats Membres de l'OIT ont insisté sur l'importance qu'il y avait à accorder une attention explicite à la promotion de l'égalité des chances et des opportunités entre les hommes et les femmes au travail et dans la vie quotidienne dans toutes les sphères d'action de l'OIT. Le Programme international pour l'élimination du travail des enfants de l'OIT (IPEC) a identifié les filles travailleuses comme groupe prioritaire dès son lancement au début des années quatre-vingt-dix. En 1999, ses conseils pour répondre aux besoins des filles étaient exprimés dans la recommandation de l'OIT sur les pires formes du travail des

¹ Le terme «genre», équivalent de «gender» en anglais, définit l'ensemble des normes et des rôles qu'une culture considère comme propres aux hommes et aux femmes respectivement. Bien qu'il ne soit pas encore passé dans le langage courant, nous avons choisi d'opter pour ce terme français aussi souvent que son sens apparaissait clairement dans le texte. Pour plus de précisions sur le concept de genre, se référer au point 1.1.

enfants. L'expérience de l'OIT a montré que des efforts concertés étaient nécessaires pour garantir que les filles aussi bien que les garçons engagés ou susceptibles de l'être dans le travail des enfants bénéficient de services de prévention et de réhabilitation efficaces, et pour appliquer les principes d'égalité dans les conseils donnés aux parents et aux éducateurs, indépendamment de considérations basées sur le sexe ou le genre.

Ce guide pratique à l'usage des organisations donne un aperçu des stratégies et des instruments nécessaires pour atteindre les filles et les garçons dans la lutte contre les pires formes du travail des enfants et les abus liés à la traite; pour aborder les contraintes spécifiques subies par les filles et les jeunes femmes prédisposées à être ou ayant déjà été victimes du travail des enfants; pour renforcer le rôle des deux parents dans l'éducation des enfants et pour les protéger de l'exploitation. Ce guide est destiné au personnel des organisations gouvernementales et non gouvernementales impliquées dans la lutte contre le travail et la traite des enfants. Il peut également être utilisé par les décideurs politiques engagés dans la promotion des droits des enfants et des femmes, et des normes et droits fondamentaux du travail.

Les objectifs de ce guide sont:

- informer les spécialistes du travail des enfants et les équipes de programmation qui ne sont pas familiers avec les questions liées à l'égalité des sexes ou qui souhaitent rafraîchir leurs connaissances sur ce sujet;
- assister le personnel et les organisations partenaires du Programme international de l'OIT pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) dans le développement, la mise en œuvre et l'évaluation de programmes d'action tenant compte du genre.

Le guide comprend deux parties:

- la première partie contient les définitions et les stratégies de base concernant la promotion de l'égalité des sexes dans les politiques et les programmes contre le travail et la traite des enfants. Elle donne un aperçu des différences clés entre les filles et les garçons travailleurs et propose des outils conceptuels pour aborder les inégalités entre les sexes dans les politiques et les programmes;
- la seconde partie propose six outils pratiques: deux guides et quatre listes de contrôle:
 - le premier guide comporte un résumé des principales définitions, des outils conceptuels et des stratégies développés dans la première partie. Il peut être utilisé pour des activités de sensibilisation ou de formation ou servir de «guide de référence rapide»;
 - le second guide traite de l'intégration systématique des questions de genre dans la conception des projets et des programmes d'action contre le travail des enfants. Il complète les directives sur la conception des programmes d'action telles qu'elles sont définies dans les procédures opérationnelles standard de IPEC;
 - la première liste de contrôle peut être utilisée pour évaluer dans quelle mesure les questions de genre sont intégrées dans la conception d'un programme d'action;
 - la seconde liste de contrôle sert à vérifier dans quelle mesure l'élaboration de la recherche fournit des conseils appropriés pour mener à bien des analyses de genre;

-
- la troisième liste de contrôle peut être utilisée pour évaluer l'utilisation des stratégies d'intégration du genre dans les politiques et les programmes de développement;
 - la quatrième liste de contrôle fournit un outil d'évaluation de la capacité des organisations à aborder les inégalités et promouvoir l'égalité entre les sexes dans la lutte contre le travail et la traite des enfants.

Ce guide est une réponse au Plan d'action pour l'intégration du genre et l'égalité entre hommes et femmes du BIT² adopté en 2000. Il fait partie d'une série d'initiatives de renforcement des capacités du BIT qui vise à aborder systématiquement les inégalités entre les sexes dans la lutte contre les pires formes du travail des enfants et à augmenter la prise de conscience concernant les principes fondamentaux de la personne et du travailleur, et les droits des enfants et des femmes parmi les groupes de populations qui présentent un important risque d'exploitation. Il a été développé dans le cadre d'un projet pilote «Promotion of Gender Equality in Action against Child Labour in East Asia (GECL)» mis en œuvre par le Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie de l'Est (Bangkok) en coopération avec IPEC. Les stratégies principales du projet comprennent:

- le renforcement de la capacité des partenaires à intégrer des approches basées sur l'égalité des droits dans la programmation et les outils de conception, de suivi et d'évaluation;
- le développement d'instruments novateurs destinés au développement social et économique des enfants, des jeunes et des familles;
- le renforcement du partage des connaissances et des réseaux relationnels parmi les spécialistes du travail des enfants et du genre en Asie de l'Est.

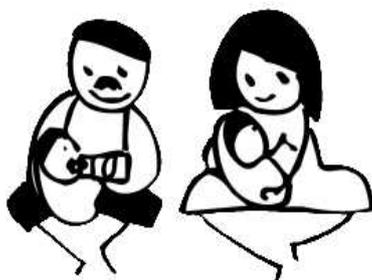
² Pour plus d'informations sur la politique genre du BIT, se référer au site du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes: www.oit.org/gender.

Partie 1: Concepts et stratégies clés ¹

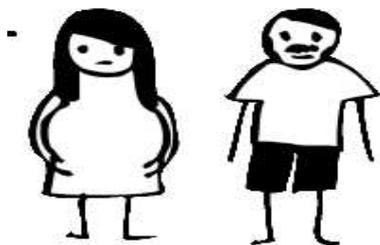
1. Concepts clés

1.1 Qu'entend-on par genre?

L'identité sexuelle avec laquelle les enfants naissent influence leurs chances dans la vie, avec d'autres variables importantes telles que la classe socio-économique, la caste, la race ou l'appartenance ethnique. Les différences biologiques entre les garçons et les filles ne deviennent importantes que plus tard, lors de la puberté. Cependant, dès leur naissance, toutes les sociétés assignent des rôles, des qualités et des opportunités différentes aux garçons et aux filles. Ils sont socialisés pour accomplir leur rôle d'homme et de femme d'après les idées développées dans toute société sur ce que devrait ou ne devrait pas faire un homme ou une femme. Cette signification sociale donnée aux différences biologiques entre les sexes est définie par le terme de «genre».



- Le **genre** se réfère aux différences et aux relations sociales entre les hommes et les femmes/les garçons et les filles. Celles-ci sont acquises et varient considérablement d'une société, d'une culture et d'une époque à l'autre. Dans de nombreux pays, par exemple, les femmes prennent soin des enfants en bas âge, alors que dans d'autres cultures de plus en plus d'hommes le font.
- Le **sexe** se réfère aux différences biologiques universelles et invariables entre les hommes et les femmes. Par exemple, seules les femmes peuvent donner naissance.



¹ Ces concepts sont pour la plupart adaptés de *ABC des droits des travailleuses*, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, OIT, mars 2000, <http://mirror/dyn/genderintranet/docs/RES/179/F1472266214/ABC%20des%20femmes%20travailleuses.doc>.

Le genre est une variable et un facteur de classification important dans une société. Il est affecté par d'autres variables telles que l'âge, la classe, la race et l'appartenance ethnique ainsi que par l'environnement géographique, économique et politique.

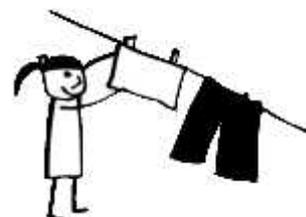
Le genre est une variable socio-économique qui permet d'analyser les différences entre les garçons et les filles, les hommes et les femmes concernant:

- **les rôles, les responsabilités et les besoins;**
- **les contraintes et les opportunités.**

Les idées et les pratiques sur ce que les garçons et les hommes, les filles et les femmes peuvent faire et font varient d'un pays à l'autre. D'importantes variations peuvent également exister à l'intérieur d'un pays. Dans certains pays, par exemple, les femmes ne travaillent pas sur les chantiers de construction et les hommes ne tissent pas ou ne cousent pas, alors que dans certains pays il est courant de les trouver dans ces secteurs particuliers.

Il est utile ici de faire la différence entre les valeurs, les normes, les stéréotypes et les rôles liés au genre.

- Les **normes et valeurs liées au genre** dans une société font référence aux croyances concernant ce que devraient être les hommes et les femmes de toutes les générations. Dans beaucoup de sociétés, par exemple, les filles doivent être obéissantes et belles et ont le droit de pleurer. Les garçons, par contre, doivent être courageux et ne doivent pas pleurer².
- Les **stéréotypes sexuels** sont des idées préconçues que les gens ont concernant ce qui est bien pour les garçons et les hommes par opposition aux filles et aux femmes. Par exemple, l'idée que les femmes sont de meilleures ménagères et les hommes de meilleurs dirigeants ou que les garçons sont meilleurs en mathématiques que les filles.



- Les **rôles socioculturels des hommes et des femmes** font référence aux activités que les deux sexes accomplissent. Par exemple, les garçons aident leur père à travailler dans les champs, alors que les filles aident leur mère dans les tâches domestiques.

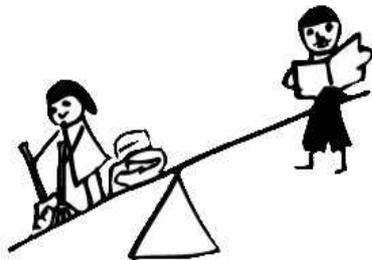
² D'après *Gender equality promotion to combat trafficking in children and women*, Technical Intervention Area Summary Notes: TIA-6, OIT/IPEC, January 2002. www.ilo.org/asia/child/trafficking.



Les rôles socioculturels des hommes et des femmes sont renforcés par les valeurs, les normes et les stéréotypes qui existent dans toute société. Cependant, ces rôles peuvent changer et changent effectivement, souvent plus rapidement que les idées préconçues sur la manière dont les filles et les garçons, les hommes et les femmes devraient ou ne devraient pas se comporter. Par exemple, dans de nombreuses sociétés, les filles et les femmes sont présumées être le sexe faible et devraient ainsi être protégées des charges de travail trop lourdes. Dans la réalité pourtant, les filles et les femmes des populations pauvres effectuent souvent des travaux pénibles durant de longues heures au côté des hommes. De la même manière, dans de nombreuses sociétés, les parents ayant des ressources limitées ont tendance à investir plus dans l'éducation de leurs fils que dans celle de leurs filles, parce qu'on attend des garçons qu'ils prennent en charge leur future famille. Récemment pourtant, la «valeur économique» des filles a augmenté dans beaucoup de sociétés parce qu'elles rapportent des revenus réguliers au ménage en travaillant à l'usine ou dans des activités de loisirs. Ces exemples montrent que les attitudes sur le rôle socioculturel des filles changent, bien que cela n'améliore pas forcément leur vie.

1.2 Qu'entend-on par égalité des sexes ³?

Dans la plupart des sociétés il existe des différences entre les filles et les garçons, et entre les femmes et les hommes, concernant les opportunités, les responsabilités, les droits et les bénéfices auxquels ils/elles peuvent prétendre et les activités qu'ils/elles accomplissent. Bien qu'il existe des variations importantes selon les cultures et les époques, un trait commun se dégage: **les relations entre les hommes et les femmes se caractérisent dans le monde entier par des relations inégales et déséquilibrées entre les sexes**. Des disparités existent par exemple dans l'accès des filles et des garçons à l'éducation et à la formation, dans la charge de travail des hommes et des femmes, dans l'accès et le contrôle des ressources et des bénéfices ainsi que dans les positions respectives qu'ils occupent dans les processus de décision.



³ Le concept d'égalité des genres n'étant pas encore couramment utilisé, nous utilisons ici la terminologie officielle des Nations Unies.

-
- **L'égalité des sexes** signifie que les droits, les responsabilités, les opportunités, le traitement et l'évaluation sont les mêmes pour les hommes et les femmes, les filles et les garçons:



- dans le travail;
- dans la relation entre le travail et la vie quotidienne.

L'égalité des sexes signifie que les personnes de tous âges et des deux sexes doivent bénéficier des mêmes chances de réussite dans la vie. Tous les êtres humains devraient jouir d'un accès et d'un contrôle égal, en d'autres mots juste et équitable, sur les ressources et les profits afin qu'ils puissent en bénéficier et participer au développement.

- La **promotion de l'égalité des sexes** consiste à assurer des résultats égaux et un partage équitable entre les hommes et les femmes afin que tous les individus soient traités avec dignité et puissent développer tout leur potentiel, ce qui conduira à une meilleure qualité de vie pour tous. Cela ne signifie pas pour autant que les femmes et les hommes doivent devenir exactement pareil. Les femmes et les hommes peuvent être différents et sont différents, mais ils devraient bénéficier des mêmes droits, des mêmes responsabilités et des mêmes opportunités. La manière dont les garçons et les filles, les femmes et les hommes sont traités et évalués dans leur travail ne devrait pas dépendre du fait qu'ils sont de sexe masculin ou féminin. Ainsi, **l'égalité des sexes** inclut les **mêmes droits humains et les mêmes droits au travail ainsi qu'un partage équitable et une répartition égale**:
 - des responsabilités et des opportunités;
 - de la charge de travail et du pouvoir de décision.

1.3 **Qu'entend-on par discrimination fondée sur le sexe?**

Est considérée comme **discrimination** toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe ou le genre (ou la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale) qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement ⁴.

La discrimination peut être directe ou indirecte:

- La **discrimination directe** est généralement intentionnelle ou explicite. Parfois des cas de discrimination directe apparaissent explicitement dans la législation. On parle

⁴ D'après la convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

alors de discrimination «de jure». Par exemple de nombreux pays connaissent les cas suivants:

- les femmes ne peuvent pas légalement être propriétaires de terres ou de biens immobiliers;
- les femmes mariées ne peuvent pas signer de documents juridiques;
- l'âge de retraite est différent pour les femmes et pour les hommes; certains types d'emploi sont interdits aux femmes par la loi.

La discrimination directe est en diminution car la majorité des pays interdit la discrimination fondée sur le sexe ou le genre et encourage l'égalité entre les hommes et les femmes dans leur législation. Cependant, certaines formes de discrimination directe, la discrimination «de facto», continuent à être courantes dans la pratique. Par exemple, certaines offres d'emploi sont rédigées sur les modèles suivants:

- cadres commerciaux recherchés: femmes au physique attrayant entre 18 et 22 ans; envoyer photo et CV;
 - livreurs recherchés: hommes forts encouragés à postuler; joindre une copie du permis de conduire et un CV.
- La **discrimination indirecte** fait référence à des règles, des pratiques ou des situations apparemment neutres mais qui engendrent dans la réalité un traitement inégal des personnes selon leur sexe. En fonction de préférences ou de stéréotypes, une loi ou une pratique apparemment neutre a des conséquences négatives disproportionnées sur un groupe particulier. Par exemple:
- les entreprises préfèrent souvent engager des hommes plutôt que des femmes en âge de procréer car on s'attend à ce que les femmes soient plus souvent absentes du travail en raison de grossesses ou de responsabilités familiales;
 - les postes à responsabilités sont souvent occupés par des hommes parce que les femmes ne sont pas considérées «naturellement» comme de bons leaders.

Alors que la discrimination «de jure» entre les hommes et les femmes tend à diminuer – la plupart des pays interdisant aujourd'hui toute discrimination basée sur le sexe ou le genre dans leur législation –, la discrimination directe «de facto» et indirecte continue d'être courante en pratique dans de nombreuses sociétés et lieux de travail. Cette discrimination conduit à une position inférieure des filles et des femmes dans la société. Ce type de discrimination a le plus souvent lieu non pas parce que les membres de la société veulent intentionnellement être «méchants», mais parce que les traditions et les coutumes favorisent en pratique les hommes et les garçons et offrent un statut de seconde classe aux femmes et aux filles.

La discrimination directe ou indirecte ne doit pas être confondue avec les mesures de discrimination positive, qui constituent un outil nécessaire pour combattre les effets négatifs d'une discrimination sévère qui existait par le passé.

1.4 Qu'entend-on par droits humains ou droits de la personne ⁵?

- Les **droits humains** sont les droits fondamentaux et absolus dont bénéficie chaque homme et chaque femme en tant qu'être humain. Ils reconnaissent la vulnérabilité de l'être humain dans les processus civils, politiques, économiques, sociaux et culturels auxquels il est confronté et lui assurent une protection. Chaque être humain bénéficie de ces droits bien que leur degré d'application pratique varie considérablement d'un pays à l'autre.
- Avoir des droits signifie également avoir des **devoirs et des responsabilités**. Afin de garantir la liberté, les droits et la justice pour tous, chacun a la responsabilité de respecter la loi et chacun a des devoirs dans la communauté. Dans l'exercice de ses libertés et de ses droits, chacun doit également respecter les droits et les libertés des autres.

Au niveau international, la plupart des droits humains fondamentaux ont été décrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ⁶. Les droits humains fondamentaux comprennent notamment:

- le droit à un traitement égal et à la non-discrimination;
- le droit à la nationalité;
- le droit à la propriété privée;
- le droit à l'éducation;
- le droit au travail et à des conditions de travail justes et favorables;
- le droit de ne pas être soumis à l'esclavage et au travail forcé;
- le droit à un accès égal au service public de l'Etat;
- le droit à la liberté de mouvement;
- le droit à la liberté de pensée, d'opinion et d'expression;
- le droit à la liberté d'association.

Les droits fondamentaux des personnes sont souvent décrits dans la Constitution des pays, qui garantit ces droits à leurs citoyens sans distinction de sexe, de race, d'origine nationale, de classe ou de caste, de religion ou de tout autre statut. Les droits législatifs nationaux sont les droits définis par les lois nationales dans chaque pays et consistent habituellement en des droits constitutionnels et des droits spécifiques établis par une législation nationale telle que le Code pénal, le Code du travail et le Code civil et des réglementations telles que les politiques gouvernementales.

⁵ Ces concepts neutres en matière de genre sont préférés à celui de droits de l'homme, utilisé traditionnellement en français.

⁶ Texte intégral disponible sur www.un.org/french/aboutun/dudh.htm. Deux autres instruments légaux essentiels des Nations Unies, le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (1966) et le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (1966), sont disponibles sur http://www.unhchr.ch/french/html/intlinst_fr.htm.

Alors qu'il existe des variations considérables dans les législations nationales selon les pays, la plupart des Constitutions dans le monde établissent l'égalité de chacun devant la loi, et chaque personne a droit à la même protection sans aucune discrimination. Si le droit législatif d'une personne est violé, la personne peut avoir recours à la justice et bénéficier d'un procès équitable.

1.5 Qu'entend-on par droits fondamentaux au travail?

En 1998, les Etats Membres de l'OIT ont adopté la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail⁷. Elle établit un consensus selon lequel tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, ont l'obligation de respecter, promouvoir et concrétiser les principes et droits fondamentaux suivants⁸:

- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- l'abolition effective du travail des enfants;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

1.6 Qu'entend-on par droits fondamentaux des femmes travailleuses?

La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) est l'instrument onusien clé pour la promotion de l'égalité des sexes. Elle a été adoptée en 1979 dans le but de combattre la discrimination persistante envers les femmes car les instruments de droits humains existants reflétaient principalement les problèmes et les points de vue des hommes. Elle identifie de nombreux domaines où des discriminations notoires existent envers les femmes, par exemple concernant les droits politiques, le mariage, la famille et l'emploi. La Convention définit des objectifs et des mesures spécifiques qui doivent être prises pour faciliter l'apparition d'une société dans laquelle les femmes bénéficient d'une véritable égalité avec les hommes et, ainsi, de la pleine réalisation de leurs droits humains fondamentaux.

⁷ Référence et texte intégral de la Déclaration: site web du Programme focal pour la promotion de la Déclaration, OIT, <http://mirror/public/french/standards/decl/index.htm>.

⁸ Les huit conventions fondamentales correspondantes et les quatre recommandations sont: convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; convention (n° 138) et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973; convention (n° 182) et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; convention (n° 100) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

En plus des droits fondamentaux au travail décrits plus haut, deux autres normes internationales du travail⁹ sont essentielles pour aborder la discrimination courante et les contraintes spécifiques clés subies par les femmes travailleuses:

- la protection de la maternité, qui protège les fonctions biologiques des femmes avant, durant et après la naissance de l'enfant;
- l'égalité des chances pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, ces dernières étant les tâches reproductives accomplies dans la sphère familiale, presque exclusivement assignées aux filles et aux femmes dans beaucoup de sociétés.

1.7 Qu'entend-on par droits de l'enfant?

Tous les droits humains s'appliquent à tous les enfants, garçons et filles; ils ne sont pourtant pas suffisants. Alors que les sociétés peuvent avoir des idées très différentes sur la notion d'enfance et sur le développement de l'enfant, il y a une chose sur laquelle toutes sont d'accord, c'est l'importance de son bien-être. Il est partout largement reconnu que les enfants ont besoin de soins spécifiques et d'une protection spéciale pour se développer harmonieusement car ils sont vulnérables et ont des besoins particuliers. Des instruments spécifiques ont ainsi été élaborés pour préserver et imposer les droits de l'enfant. La principale norme en vigueur est la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant¹⁰, qui a été élaborée en 1989 et ratifiée par presque tous les pays dans le monde. Elle concerne toutes les personnes de moins de 18 ans.

Les **droits de l'enfant** tels qu'ils sont définis par la Convention relative aux droits de l'enfant comprennent quatre principes directeurs qui sont les suivants¹¹:

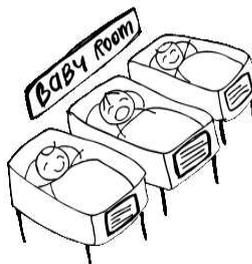
- **Egalité** – Comme les adultes, les enfants peuvent être sujets à une discrimination qui aura un impact négatif sur leurs chances et leurs conditions de vie. Par conséquent, tous les enfants doivent jouir de droits égaux et les gouvernements sont tenus d'assurer ces droits. Par exemple:
 - le droit d'être enregistré à la naissance;
 - le droit à un nom et une nationalité;

⁹ Les deux conventions et recommandations correspondantes sont: convention (n° 156) et recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; convention (n° 183) et recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000.

¹⁰ Texte intégral disponible sur le site de l'UNICEF: <http://www.unicef.org/french/crc/convention.htm>.

¹¹ Pour obtenir des directives claires sur la manière d'introduire une approche basée sur le droit dans la programmation, se référer à: International Save the Children Alliance handbook, *Child Rights Programming*, 2002, <http://www.savethechildren.net/alliance/publications/main.html#pro>.

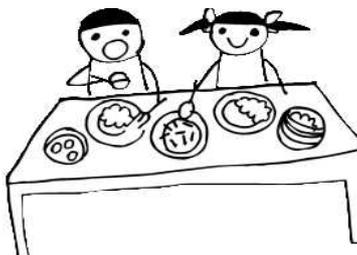
- le droit à la protection contre toutes formes d'abus, de négligence, de



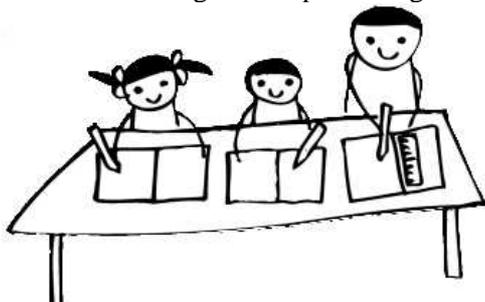
discrimination et d'exploitation.

- **Droits à la survie et au développement harmonieux** – Tout enfant a droit au développement de toutes ses aptitudes potentielles. Il bénéficie également des droits suivants:

- le droit de satisfaire ses besoins de base tels que la nourriture, le logement et



- l'accès aux soins de santé;
- le droit à l'enseignement primaire gratuit;



- le droit à l'enfance – se reposer, jouer et avoir des amis;
- le droit à la protection contre l'exploitation économique ou tout travail susceptible de compromettre son éducation ou qui est dangereux ou nuisible à sa santé et à son développement physique, mental et social;



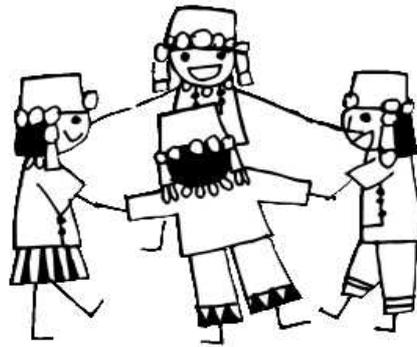
- le droit à une assistance particulière pour les enfants ayant des besoins particuliers. Par exemple, les enfants réfugiés, les enfants déplacés, les enfants

victimes d'abus et les enfants handicapés.



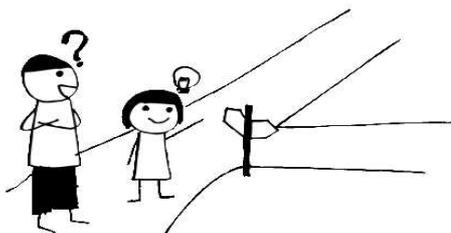
- **Participation** – Toutes les filles et tous les garçons, selon leur âge et leur maturité, ont le droit de participer aux processus de décision qui les concernent. Les garçons et les filles devraient être encouragés à prendre part aux décisions à la maison, à l'école et dans leur communauté. Les droits essentiels liés à la participation sont:

- le droit d'exprimer leurs points de vue et leurs opinions;
- le droit de recevoir et de répandre des informations sous une forme accessible et



compréhensible;

- le droit d'être un membre actif de la communauté – d'avoir sa propre vie culturelle, de pratiquer sa propre religion et d'employer sa propre langue;
 - le droit d'être membre d'un groupe.
- **Intérêt supérieur de l'enfant** – Les deux conceptions de l'enfant, comme être humain à part entière d'un côté et comme enfant vulnérable et nécessitant une protection de l'autre, peuvent entrer en conflit quand il s'agit de décider ce qui est le mieux pour l'enfant. Ce principe apporte une solution au problème: toutes les décisions qui affectent les garçons et les filles doivent leur donner une considération primordiale et suivre leur intérêt supérieur. Chaque fois que l'on définit ce qui est le mieux pour eux, il est important de rechercher la vision même des filles et des



garçons concernés.

1.8 Qu'entend-on par travail des enfants?

Le travail n'est pas toujours mauvais pour les enfants et leur santé mais il peut entraver sérieusement leur développement. Afin de décider si les activités économiques des enfants sont bonnes ou nocives, la communauté internationale a mis en place les limites suivantes:

- **Les formes de travail n'entrant pas dans la catégorie du «travail des enfants»**

- les travaux légers (moins de 14 heures par semaine) pour les enfants de 12 à 17 ans;
- les travaux ne nuisant pas à la santé et au développement de l'enfant;
- les travaux ne compromettant pas son éducation ou sa formation professionnelle;
- les travaux qui ne sont pas dangereux par nature.

- **Le travail des enfants**

- le travail régulier (14 à 43 heures par semaine);
- les travaux causant des atteintes physiques et psychologiques;
- les travaux compromettant son éducation et son développement mental et/ou



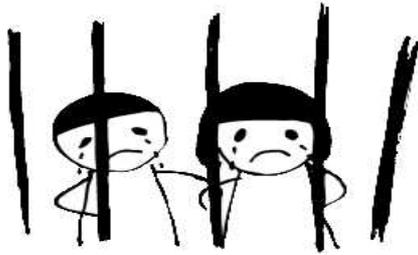
physique;

- tout enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum établi par la convention de l'OIT n° 138;
- tous les travaux dangereux tels que définis par les normes de la convention de l'OIT n° 182.

- **Les pires formes de travail des enfants ¹²:**

- toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;

¹² Définition tirée de la convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, art. 3, <http://mirror/public/french/standards/ipec/ratification/convention/text.htm>.



- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants;
- les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

1.9 Qu'entend-on par traite?

Le manque d'opportunités économiques, les conflits armés ou les désastres naturels peuvent inciter les gens à quitter leur lieu de résidence – souvent des zones rurales aux zones urbaines et quelquefois au-delà des frontières nationales. Alors que la migration peut être une expérience positive, en donnant à certains de bonnes opportunités, elle peut également conduire à de sérieuses violations de leurs droits d'être humain et de travailleur. On constate de façon générale une pression croissante sur les femmes pour soutenir financièrement leur famille; parallèlement, l'évolution des rôles traditionnels a eu pour conséquence un accroissement du nombre de femmes quittant la place qu'elles occupaient traditionnellement au sein du foyer pour aller travailler ailleurs – un processus que l'on appelle la **féménisation de la migration**. Souvent inconscientes des dangers, beaucoup de celles qui aspiraient à de meilleures opportunités ont fini par être victimes de traite pour exploitation de leur travail ou exploitation sexuelle. Les violations de leurs droits peuvent intervenir dès le stade de recrutement et du transit pour continuer sur le lieu de destination, dans la vie quotidienne et au travail. A toutes ces étapes, les femmes et les enfants peuvent être exploités, abusés ou victimes de traite.

- **La traite de personnes** est une forme particulièrement abusive de migration. Elle se définit par l'utilisation de moyens coercitifs, par le recours à la contrainte et par l'objectif d'exploitation ou de servitude du déplacement. Elle peut impliquer un certain nombre de violations sérieuses des droits humains, notamment le travail forcé, l'exploitation sexuelle et l'exploitation du travail, la violence et les abus sur les victimes (GENPROM, 2003).

1.10 Relations entre migration, traite et exploitation du travail

Les enfants et les jeunes les plus vulnérables aux pires formes d'exploitation du travail sont souvent issus de groupes sociaux désavantagés, marginalisés et socialement exclus. Parmi eux, on trouve les orphelins, les enfants de parent célibataire ou de familles sans autorité parentale, les enfants des minorités tribales ou ethniques, les enfants des rues, les enfants migrants et les réfugiés.

Les enfants les plus jeunes migrent souvent avec leurs parents, alors que les adolescents choisissent parfois de prendre leur propre chemin. Bien qu'il n'y ait pas de lien clair entre la migration et le travail des enfants, certaines études suggèrent que les enfants nés à l'étranger subissent des formes de travail plus dangereuses et abusives que les

enfants indigènes dans des conditions économiques similaires, pour des raisons liées à l'absence de statut légal dans le pays d'accueil et à la discrimination de la population locale envers les étrangers.

Les enfants non accompagnés qui migrent ou sont victimes de la traite sont séparés de leurs réseaux de soutien familiaux, ce qui les conduit à devoir faire face à un environnement nouveau, souvent hostile, où ils ne parlent pas la langue, où ils vivent en marge de la société et où ils ne peuvent pas aller à l'école ou avoir accès aux soins médicaux parce qu'ils n'ont pas les documents nécessaires. Beaucoup d'enfants nés de parents migrants dans un nouveau pays ou une nouvelle ville ne sont pas enregistrés et n'ont pas de certificats de naissance. Ils sont par conséquent apatrides, privés de toutes opportunités sociales et économiques et exposés à de nombreuses formes de discrimination.

Dans ces conditions, les seules options qui se présentent souvent aux migrants et aux victimes de la traite sont les **métiers en «3D» – difficiles, dégoûtants et dangereux**. Leurs activités ne sont souvent pas reconnues, protégées ou légales. Beaucoup n'ont pas de statut d'immigrés, ce qui les met en première ligne lors de descentes de police, de détentions et d'expulsions. Il n'est de plus pas inhabituel pour les migrants de se voir demander par les autorités des bakchichs, ou pour les femmes travaillant dans l'industrie du sexe de devoir se prostituer gratuitement afin d'éviter les sanctions (Asian Migrant Centre (AMC), 2002).

Des facteurs comme l'âge et le sexe jouent un rôle évident dans la traite des enfants en vue du travail forcé. Plus l'enfant est jeune, moins il lui est possible d'échapper à sa servitude. L'exploitation des garçons et des filles a lieu dans des activités bien distinctes (qui peuvent cependant se recouper largement). Les filles sont généralement des victimes d'élection pour l'industrie du sexe et les travaux domestiques, alors que les garçons sont par exemple voués à l'enrôlement forcé dans les conflits armés ou utilisés comme jockeys pour les courses de chameaux au Moyen-Orient (OIT, *Un avenir sans travail des enfants*, 2002).

Le genre est un facteur déterminant concernant la traite, aussi bien du côté de la demande que de l'offre. Dans certaines régions, les hommes en sont les premières victimes – par exemple plus de 80 pour cent des victimes sont des hommes en Pologne et en Ukraine – mais, en général, les femmes et les filles sont plus souvent recrutées que les garçons et les hommes¹³; elles sont alors souvent destinées à la prostitution et à l'exploitation sexuelle. Cependant, la traite ne doit pas forcément être associée à la prostitution et à l'exploitation sexuelle parce que de nombreuses autres formes d'exploitation du travail existent. «La traite des femmes est une manifestation dramatique de la féminisation de la pauvreté et des immenses défis auxquels font face les femmes et les filles dans un monde qui est toujours caractérisé par une discrimination basée sur le sexe, aussi bien sur le marché du travail que dans d'autres secteurs¹⁴.» (GENPROM, 2003). Que ce soit du côté de l'offre ou de la demande, la discrimination et l'inégalité qui s'exercent à plusieurs niveaux sur les femmes et les filles sont les principaux éléments qui les empêchent de prendre le contrôle de leur propre vie.

¹³ Haut Commissariat aux droits de l'homme, «Trafficking in persons: a human rights issue», in *Trafficking in Migrants Quarterly Bulletin* No. 26, September 2002 (Geneva, IOM, 2002); <http://www.iom.int>, in GENPROM, 2002.

¹⁴ Traduction libre.

Les facteurs qui sous-tendent la traite des femmes et des filles

Du côté de l'offre	Du côté de la demande
❖ Féminisation de la pauvreté	❖ Les employeurs recherchent de la main-d'œuvre bon marché et facilement exploitable
❖ Chômage chronique et manque d'opportunités économiques	❖ Le consommateur recherche parfois des services fournis pas des personnes victimes de traite
❖ Matérialisme croissant et désir d'une vie meilleure	❖ Discrimination selon le sexe
❖ Situations familiales dysfonctionnelles	❖ Précarisation et informatisation croissante sur le marché du travail
❖ Inégalité entre les sexes dans l'accès à l'éducation et à la formation	❖ Croissance des industries du sexe et des loisirs
❖ Manque d'accès à l'information	❖ Nature à faibles risques et à haut profit de la traite
❖ Discrimination sur la base du sexe ou/et de l'ethnie	❖ Absence de cadre normatif efficace et manque d'application des normes
❖ Contexte culturel, attitudes et pratiques de la communauté qui tolèrent la violence envers les femmes	❖ Manque d'organisation et de pouvoir de négociation des travailleurs
❖ Politiques migratoires sélectives basées sur le sexe	❖ Pratiques socioculturelles discriminatoires liées, par exemple, au mariage
❖ Cadres législatifs et normatifs inefficaces	❖ Violations des droits humains
❖ Déplacements et bouleversements dus à des catastrophes naturelles et humaines	

Source: GENPROM, *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide, Booklet 6, Trafficking of Women and Girls*, ILO: Geneva, 2003, Text Box 6.5, p. 24.

1.11 Défis dans l'application de la loi

Il est communément accepté que les droits humains fondamentaux tels que décrits dans les déclarations et conventions internationales ne peuvent être contestés à aucun être humain et qu'aucun gouvernement ne peut nier ces droits à ses citoyens sans justification. Par exemple, tout le monde a droit à la vie. En cas de guerre, ce droit peut être retiré aux soldats du camp adverse mais pas aux civils. Au niveau international, il est admis qu'aucun pays ne peut se fonder exclusivement sur le principe de souveraineté pour violer les droits humains fondamentaux de ses citoyens (Nations Unies, *Agenda pour la Paix*, 1992). C'est encore une question politiquement très sensible mais le consensus se renforce partout dans le monde, dans un nombre croissant de pays et indépendamment de leur niveau de développement.

L'application des droits humains fondamentaux établis au niveau international et dans la législation et les politiques nationales est souvent problématique étant donné que ces droits ne peuvent être imposés que s'il y a une loi, un décret ou une procédure législative et un système judiciaire qui fonctionne (des tribunaux et des mécanismes d'application). C'est un problème dans beaucoup de pays. Un des mécanismes les plus récents pour protéger les droits humains fondamentaux des groupes vulnérables est l'ensemble des commissions nationales des droits de l'homme qui existent dans de nombreux pays.

Il y a parfois conflit d'intérêts dans le respect des droits humains. Par exemple, de nombreux gouvernements ne peuvent pas respecter le «droit au développement» et «à l'absence de pauvreté» pour tous les citoyens étant donné les différentes tendances politiques qui s'affrontent au sein du gouvernement, et le manque d'information et de compétences parmi la population et les groupes marginalisés pour exprimer leurs droits. Les normes et les valeurs culturelles établissent également une hiérarchie entre les droits et déterminent souvent si le règlement de la loi va être suivi ou non. Les droits humains des femmes et des enfants tels qu'ils sont établis par les instruments internationaux de droits humains et les lois nationales sont souvent violés en raison de normes culturelles et sociales qui leur donnent un statut inférieur.

La protection des droits des migrants et des victimes de traite est difficile. Par exemple, dans le cas de la traite des enfants pour l'exploitation du travail, la protection de leurs droits implique habituellement des lois sur la traite, des lois sur la prostitution et des lois sur le travail des enfants. Mais ces lois n'existent pas dans certains pays, et quand elles existent leur faible application, la corruption, les contradictions entre les lois ainsi que les conceptions traditionnelles envers les femmes et les filles affaiblissent leur efficacité. De plus, les lois, en particulier les lois sur la prostitution et la traite ou le travail des migrants, tendent à être plus punitives que protectrices pour les victimes. Les travailleurs migrants et les victimes de traite finissent souvent par être pénalisés et extradés pour entrée illicite sur le territoire, alors que les employeurs et les trafiquants sont rarement punis. Dans le cas de la traite pour la prostitution d'enfants, les peines encourues par les clients sont rarement mentionnées (Tumlin, 2000).

2. Éléments de compréhension et différences clés entre les sexes dans le travail des enfants

Il y a aujourd'hui dans le monde un consensus croissant autour de l'idée que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits et que les droits humains de tous les individus, y compris les enfants et les femmes, doivent être respectés. La communauté internationale a développé de nombreuses conventions des Nations Unies et de l'OIT ratifiées par la majorité des pays et qui reflètent cette idée.

Cependant, **donner des opportunités égales aux garçons et aux filles, ainsi qu'aux hommes et aux femmes, n'est pas seulement une question de droits humains et de justice sociale. C'est également une question de bon sens économique**, parce qu'une main-d'œuvre en bonne santé et éduquée est une condition préalable au développement économique et social durable des pays et que les sociétés ne peuvent pas atteindre leur plein potentiel économique si leurs ressources humaines ne sont pas pleinement utilisées. Il est ainsi crucial d'éduquer et de former les filles aussi bien que les garçons, et d'insister sur la responsabilité commune des hommes et des femmes concernant le bien-être des générations futures. L'expérience a montré que les **efforts de développement qui ne tenaient pas explicitement compte des questions liées à l'égalité des sexes tendaient au contraire à rendre la vie des filles et des femmes plus difficile**. Partout dans le monde, plus de femmes que d'hommes sont pauvres, la pauvreté des femmes est plus sévère et le nombre de femmes pauvres augmente, c'est ce qu'on appelle la **féminalisation de la pauvreté**. Les femmes pauvres ne peuvent pas s'occuper de leurs enfants comme il faut et beaucoup d'entre elles se retrouvent dans un cercle vicieux où elles transmettent la pauvreté d'une génération à l'autre. Ce cercle doit être brisé, aussi bien pour des raisons pragmatiques que de justice sociale. Des arguments très forts existent en faveur d'un investissement sur les femmes. Notamment parce qu'elles sont réputées dépenser leurs ressources et leurs profits à améliorer le bien-être de leur famille plutôt que pour elles-mêmes uniquement.

Promouvoir l'élimination du travail des enfants et l'égalité entre les sexes n'est pas seulement une façon de faire **juste** mais également la seule façon **intelligente** d'agir.

2.1 Faits et données

Au début du nouveau millénaire, en 2000, 211 millions d'enfants âgés de 5 à 14 ans – environ 18 pour cent de garçons et de filles dans ce groupe d'âge – étaient «économiquement actifs», c'est-à-dire qu'ils travaillaient pour de l'argent ou pour toutes autres formes de rémunération. Plus de 60 pour cent de ces enfants travailleurs (127 millions) se trouvaient alors en Asie et dans le Pacifique – un enfant sur cinq dans cette classe d'âge travaille dans cette région. En Afrique subsaharienne, 48 millions d'enfants entre 5 et 14 ans (22 pour cent) travaillaient – près d'un enfant sur trois de cette classe d'âge travaillait dans cette région. Un peu plus de 6 pour cent (13,4 millions) se trouvaient en Afrique du Nord et au Moyen-Orient, et 8 pour cent (17,4) en Amérique latine et dans les Caraïbes (OIT, *Un avenir sans travail des enfants*, 2002).

Selon les définitions du travail des enfants de l'OIT, en 2000, le nombre total d'enfants âgés de 5 à 17 ans impliqués dans le travail des enfants atteignait 245,5 millions. Dans ce groupe, 110 millions avaient entre 5 et 11 ans. Parmi tous les enfants qui travaillaient, 170,5 millions étaient impliqués dans un travail dangereux et 60,5 millions d'entre eux étaient âgés de 5 à 11 ans. (voir l'encadré ci-dessous).

Les statistiques sur le travail des enfants doivent être considérées avec précaution parce que, par nature, l'exploitation du travail des enfants est cachée. Trouver des informations précises et correctes est difficile. **Le nombre de filles travailleuses est souvent sous-estimé par les enquêtes statistiques**, qui ne considèrent généralement pas les activités économiques non rémunérées telles que le travail dans les entreprises familiales ou les activités cachées telles que la prostitution, dans laquelle beaucoup de filles sont impliquées (ILO, *Working Papers on Child Labour in Asia, Volume 1*, 2001).

Statistiques sur le travail des enfants (en millions) *

Groupe d'âge et sexe	Enfants actifs économiquement	Travail des enfants	Enfants dans des formes dangereuses de travail	Définition du travail des enfants basée sur les conventions n ^{os} 138 et 182 de l'OIT
5-11	109,7	109,7	60,5	Agés de 5 à 11 ans = <i>tous</i> les enfants dans des activités économiques
garçons	56,3	56,3	30,7	
filles	53,4	53,4	29,8	
12-14	101,1	76,6	50,8	Agés de 12 à 14 ans = <i>tous</i> les enfants dans des activités économiques <i>sauf ceux qui exécutent des travaux légers</i>
garçons	52,7	41,5	30,6	
filles	48,4	35,1	20,2	
15-17	140,9	59,2	59,2	Agés de 15 à 17 ans = <i>tous</i> les enfants <i>dans des formes dangereuses de travail et d'autres formes extrêmes de travail des enfants</i>
garçons	75,1	34,4	34,4	
filles	65,8	24,8	24,8	
Total (5-17)	351,7	245,5	170,5	
garçons	184,1	132,2	95,7	
filles	167,6	113,3	74,8	

Source: ILO, *Every Child Counts: New Global Estimates on Child Labour*, ILO: Geneva (2002), Table 6.
http://www.ilo.org/public/french/standards/decl/vaw/pdf/fullreport/rapport_global_français.pdf.

Que font les enfants qui travaillent?

70,4 pour cent	Agriculture, pêche, chasse, foresterie
8,3 pour cent	Secteur manufacturier
8,3 pour cent	Commerce de gros et de détail, restauration et hôtellerie
6,5 pour cent	Services collectifs, sociaux et personnels
3,8 pour cent	Transports, stockage et communications
2,7 pour cent	Construction, exploitation minière, extraction dans les carrières

Source: OIT, *Un avenir sans travail des enfants*, BIT, Genève (2002), figure 4.

* Les statistiques n'incluent pas les enfants engagés dans ce qui n'est pas considéré comme des «activités économiques», telles que le travail domestique dans lequel on trouve beaucoup de filles.

Les enfants engagés dans les pires formes de travail

Pires formes de travail des enfants	Evaluations globales	Evaluations pour l'Asie et le Pacifique	Evaluations pour l'Afrique
Travail forcé et travail en servitude	5,7	5,5	0,21
Recrutement forcé dans les conflits armés	0,3	0,12	0,12
Prostitution et pornographie	1,8	0,59	0,05
Activités illicites	0,6	0,22	n.d.
Enfants victimes de la traite*	[1,2]	[0,25]	[0,2]
Sous-total	8,4	6,43	0,38
Enfants engagés dans des travaux dangereux	170,5	104**	n.d.
Total	178,9	110,5	0,38

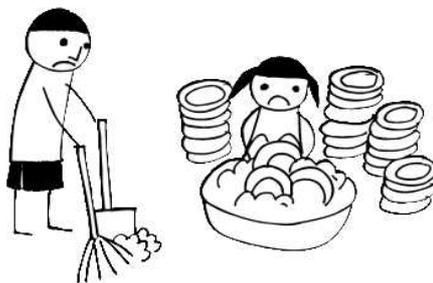
* Le nombre d'enfants victimes de traite n'est pas compris dans le sous-total étant donné le risque de les compter deux fois. ** Ce chiffre vient du Bureau régional de IPEC pour l'Asie et le Pacifique.

Source: ILO, *Every Child Counts: New Global Estimates on Child Labour*, ILO: Geneva (2002), Tables 9 & 10.

Une des formes les plus répandues d'exploitation du travail des enfants est le travail domestique. Traditionnellement, le travail domestique est considéré comme un travail facile et sans danger pour les enfants, particulièrement pour les filles. Cependant, il a été prouvé récemment que le travail domestique peut être une des formes de travail les plus dangereuses pour les enfants, et il a été reconnu comme une des pires formes de travail des enfants. Le travail domestique avec de bons employeurs peut offrir aux enfants en situation de pauvreté une chance de se développer, d'avoir accès à l'éducation et d'avoir un revenu. Pourtant le travail domestique dans la plupart des pays se fait dans de très mauvaises conditions et figure parmi les moins bien payés; et les enfants domestiques finissent souvent par être exploités. Etant donné que les enfants domestiques vivent dans les familles et ont peu de liberté, leur vie et leur sécurité sont souvent à la merci des employeurs. Une immense majorité des enfants domestiques sont des filles et beaucoup d'entre elles font face à des abus physiques, émotionnels et sexuels.

Les enfants domestiques en Asie: Quelques données

- 300 000 enfants domestiques, âgés de 7-17 ans, travaillent à Dhaka, Bangladesh.
- 700 000 enfants domestiques à Jakarta, Indonésie, ont moins de 18 ans.
- En Inde, 20 pour cent de tous les travailleurs domestiques ont moins de 14 ans et 40 pour cent des 400 000 domestiques de Mumbay sont des filles de moins de 15 ans.



-55 600 enfants domestiques travaillent dans les zones urbaines de Katmandou, au Népal, et la majorité d'entre eux sont des garçons.

- Un ménage sur 10 à Galle, à Sri Lanka, emploie des enfants domestiques.
- 29 000 enfants domestiques aux Philippines ont entre 10 et 14 ans et plus de 275 000 ont entre 15 et 19 ans.

Source: IPEC, «Overview of Child Domestic Workers in Asia», paper presented at the ILO/Japan/Korea Asian Meeting on Actions to Combat Domestic Child Labour, October 2-4, 2002, Chiang Mai, Thailand.

On estime à 1,2 million les enfants victimes de traite en vue d'une exploitation du travail ou sexuelle dans le monde et environ 250 000 en Asie et dans le Pacifique. Cependant, les estimations concernant le nombre d'enfants victimes de traite varient énormément selon les sources. Par exemple, le nombre d'enfants victimes de traite dans la prostitution varie entre 25 000 et 500 000. Les estimations doivent ainsi être considérées avec précaution. Malgré les difficultés à déterminer le nombre exact d'enfants victimes de traite, on peut constater partout une tendance claire vers une augmentation, particulièrement concernant l'exploitation sexuelle. Dans le sud et le sud-est de l'Asie, la majorité des enfants victimes de traite sont des filles, avec l'exception de Sri Lanka et, dans une moindre mesure, du Pakistan, où les garçons sont également victimes de traite pour exploitation sexuelle (Tumlin, 2000).

2.2 Les expériences différentes des garçons et des filles

Lorsque l'on analyse le travail des enfants, il est important de comprendre que les garçons et les filles connaissent des expériences différentes. Premièrement, les parents tendent à avoir des attentes différentes concernant leurs filles et leurs fils. Les enfants sont socialisés dès leur plus jeune âge pour imiter les rôles respectifs de leur mère et de leur père. On attend ainsi des garçons qu'ils ressemblent à leur père et des filles qu'elles agissent comme leur mère. Dans la plupart des sociétés, cela signifie que les garçons et les filles effectuent des activités différentes et sont dirigés respectivement vers des métiers d'homme ou des métiers de femme. Par exemple, alors que garçons et filles travaillent pour la famille au champ et à la maison, dans des petits restaurants, dans des ateliers de fabrication ou dans la rue, les garçons travaillent souvent dans des secteurs typiquement masculins, comme l'exploitation minière et la pêche, et les filles dans des domaines typiquement féminins, comme la production de vêtement et les services tels que le travail domestique et l'industrie des loisirs.



Deuxièmement, les garçons et les filles peuvent également avoir des motivations et des raisons différentes d'être impliqués dans le travail des enfants ou de quitter leur maison. Habituellement, la pauvreté et le manque d'opportunités sont des moteurs importants du travail des enfants et de la migration des enfants à la recherche de travail. Cependant, des raisons essentielles telles que les attentes des parents, la propre curiosité des enfants et leur sens des responsabilités, ainsi qu'un consumérisme insidieux déterminent souvent les manières dont les garçons et les filles travaillent, migrent et sont victimes de traite. D'autres raisons liées à des disputes familiales, un foyer brisé, des abus physiques et émotionnels, des situations politiques et des désastres naturels peuvent également contribuer à la volonté des enfants de quitter leur foyer. Les résultats de recherches suggèrent également que les garçons sont plus résistants à la pression de leurs pairs, alors que les filles sont influencées par la famille et leurs pairs (Wille, 2002).

2.3 Les filles et les femmes: un statut inférieur intériorisé

Toutes les sociétés espèrent le meilleur pour leurs enfants, et il est largement reconnu que ces derniers ont droit à un développement harmonieux. Cependant, dans de nombreux cas, les garçons sont encore favorisés par rapport aux filles. En fait, les garçons et les filles sont traités différemment dès – ou même avant – la naissance. La preuve en est l'élimination des fœtus féminins et l'infanticide des bébés de sexe féminin, de la circoncision des garçons et d'autres rituels de naissance, ainsi que des variations des conditions nutritionnelles entre les deux sexes.

Les familles pauvres investissent souvent plus sur les garçons et tendent à mettre les filles au travail pour qu'elles aident à subvenir aux besoins de base de la famille. Et lorsque les filles ont l'opportunité d'étudier, elles apprennent souvent qu'être un garçon est mieux et plus valorisant que d'être une fille. Dans de nombreuses cultures, les filles intériorisent cette attitude qui les rend souvent timides et moins sûres d'elles que les garçons, et elles grandissent en ayant plus de contraintes et moins d'opportunités. Ainsi, il leur sera difficile d'influencer positivement la vie de leurs filles et elles perpétueront le cycle de pauvreté et d'exploitation d'une génération de femmes à l'autre. Le statut inférieur des femmes et des filles est enraciné dans les valeurs culturelles et les coutumes, comme on peut le voir dans les proverbes de nombreux pays. En voici quelques exemples:

- Si tu as 10 filles tu n'as pas d'enfant. Si tu as un fils, tu as un enfant.



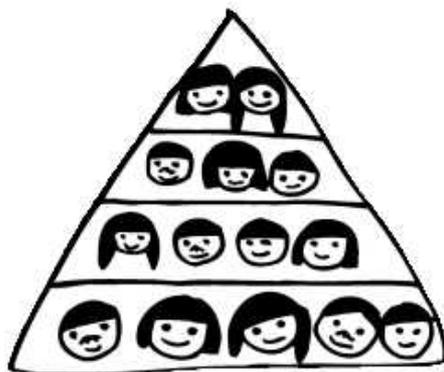
- Avoir une fille, c'est comme avoir des toilettes installées devant la maison.
- Les hommes sont les pattes de devant et les femmes les pattes de derrière des éléphants.

2.4 Education et formation professionnelle

Les normes, les valeurs et les pratiques consistant à favoriser les garçons au détriment des filles, particulièrement concernant l'accès à l'éducation, sont en train de changer et des améliorations importantes apparaissent, particulièrement dans l'accès à l'éducation de base. D'énormes obstacles restent pourtant à franchir. Les filles sont toujours moins scolarisées que les garçons et ont un accès limité à la formation, particulièrement après l'école primaire. C'est particulièrement vrai dans les sociétés dans lesquelles le statut des femmes et des filles est inférieur à celui des hommes, où elles sont confinées à des tâches ménagères non rémunérées et aux tâches familiales à l'intérieur de la maison et de la communauté.

Parmi les enfants qui ne vont pas à l'école primaire, 60 pour cent sont des filles. Les études montrent même que, parmi les enfants travailleurs, les filles sont moins éduquées que les garçons (Wille, 2002). Les traditions culturelles limitent parfois indirectement la scolarisation des filles. Par exemple, dans certaines cultures, les filles n'ont pas le droit de suivre des cours avec les garçons. Dans d'autres cas les parents gardent leurs filles à la maison parce que l'école est éloignée et peu sûre ou encore simplement parce qu'ils ont besoin d'aide pour les tâches domestiques. Outre l'accès inégal des filles et des garçons à

l'éducation de base, les filles sont souvent dirigées vers un choix plus limité de métiers et des positions hiérarchiques plus basses que les garçons parmi les familles ayant des niveaux de revenus similaires.



Par conséquent, partout dans le monde, les femmes ont été moins scolarisées que les hommes lorsqu'elles étaient jeunes et aujourd'hui la majorité de la population analphabète est constituée de femmes. Elles continuent ensuite à avoir moins d'opportunités d'éducation et de formation par rapport aux hommes adultes de même catégorie de revenu. Cela signifie que beaucoup de femmes pauvres n'ont pas la chance de gagner un revenu décent pour elles-mêmes et pour leurs enfants.

Les systèmes d'éducation et de formation renforcent souvent les inégalités existantes. Par exemple, les programmes et le matériel de formation présentent les filles et les femmes dans des positions de dépendance ou de subordination et comme uniques responsables des tâches domestiques dans la famille. Les hommes sont eux souvent décrits comme ceux qui prennent les décisions, qui voyagent. Les enseignants tendent à renforcer les stéréotypes sexistes par leurs conseils d'orientation professionnelle car il est plus difficile, aussi bien pour les hommes que les femmes, de trouver un travail et de gagner sa vie dans un métier qui est considéré comme un métier d'homme ou de femme, respectivement.

La ségrégation des sexes sur le marché du travail est un problème important. De par le monde, il y a environ sept fois plus de métiers non agricoles «masculins» que «féminins», et la part des femmes au sommet des plus grandes compagnies est limitée à 2 ou 3 pour cent (Anker, 1998, et Wirth, 2001) – ces processus sont connus sous le nom de ségrégation professionnelle verticale et horizontale basée sur le sexe.

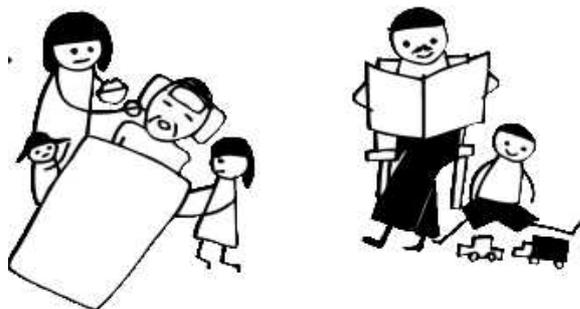
Les postes de travail occupés par les femmes ont souvent une valeur inférieure à ceux occupés par les hommes. Par exemple, dans beaucoup de sociétés, les médecins sont habituellement des hommes alors que les infirmières sont des femmes. Dans les pays d'Europe de l'Est et d'ex-URSS, où la profession de médecin est principalement exercée par des femmes, les médecins ont un statut inférieur à celui des ingénieurs, qui reste une profession dominée par les hommes.

2.5 Travail invisible et non rémunéré

Les femmes et les filles continuent d'assurer la plus grande part des travaux ménagers non rémunérés, tels que la cuisine, le nettoyage et le soin des plus jeunes et des membres dépendants de la famille. Ce type de travail n'est pas rétribué et considéré comme non économique. Il n'est ainsi habituellement pas pris en compte dans les statistiques du travail et reste invisible. Cependant, si l'on fait le compte des heures passées à des activités économiques et de prise en charge de la famille et du ménage, les femmes et les filles,

partout dans le monde, travaillent considérablement plus longtemps que les hommes et les garçons. Par contraste, les garçons et les hommes ont plus de temps pour les loisirs.

Des millions d'individus, particulièrement des femmes et des enfants, travaillent de façon non rémunérée sur les terres ou dans l'entreprise familiale, souvent dans le secteur informel. Ce type de travail est officiellement reconnu comme une activité économique mais on continue souvent de ne pas le mentionner parce que les femmes et les enfants, et les agents recenseurs qui les interviewent, ne considèrent pas ces activités comme du travail.

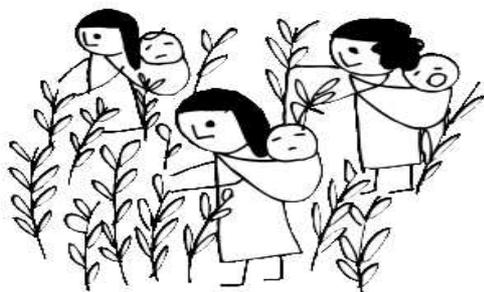


Les filles commencent souvent à travailler à un âge plus précoce que les garçons, particulièrement dans les zones rurales où on trouve la majorité des enfants travailleurs. Ils effectuent également des tâches ménagères aussi bien dans les zones rurales qu'urbaines. Beaucoup d'entre eux sont privés de toute scolarisation ou subissent le triple fardeau du travail ménager, du travail scolaire et du travail économique.

2.6 Davantage d'emplois – à basses qualifications?

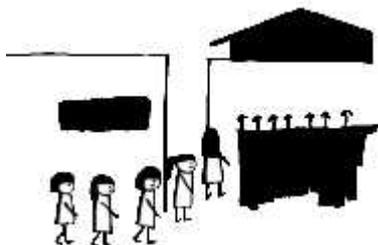
Depuis trente ans, de plus en plus de femmes exercent un travail rémunéré – c'est ce qu'on appelle la **féminisation de l'emploi**. Dans la plupart des cas pourtant il s'agit d'activités peu qualifiées et peu valorisées. Les modèles d'emploi ont changé de la manière suivante dans de nombreux pays en développement.

- Le développement et l'urbanisation rapide des villes attirent de plus en plus d'hommes vers les centres urbains. Ce mouvement a entraîné une **féminisation du travail agricole** dans de nombreuses zones rurales, par exemple en Chine et en Inde.



- Les jeunes femmes migrent également des zones rurales aux zones urbaines et on les trouve en grand nombre dans les **usines**, dans les endroits produisant des biens à forte densité de main-d'œuvre destinés à l'exportation, dans les régions industrielles et dans les services.

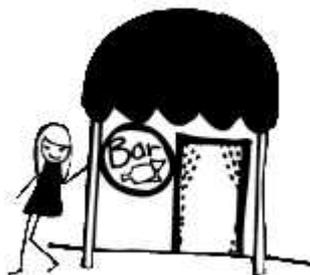
-
- Les exigences économiques ont forcé de nombreuses femmes issues de foyers pauvres à se **mettre à leur propre compte** dans l'économie informelle et à générer leur propre revenu grâce à tout ce qui peut leur permettre d'éviter que leur famille ne meure de faim. Par exemple, le commerce de rue dans les villes ou l'artisanat dans les zones rurales.



- Un nombre croissant de femmes **travaillent également à la maison**, exécutant des travaux à la pièce pour des entreprises de fabrication à l'extrémité de la chaîne de sous-traitance.



- Plus de femmes que d'hommes travaillent dans le **secteur des services**. On trouve notamment plus de femmes et de filles dans des activités qui sont en quelque sorte le prolongement des rôles reproductifs traditionnels de la femme, tels que le travail domestique, le nettoyage, les services liés aux loisirs et au commerce du sexe.



Les enfants, particulièrement les filles, travaillent souvent auprès de leur mère dans le secteur informel et les travaux ménagers. Quelquefois les filles sont même engagées dans les usines. Dans la majorité des cas, le revenu est faible et les conditions de travail et d'emploi sont précaires. Les femmes qui travaillent dans le secteur informel gagnent en général juste de quoi survivre.

Beaucoup de femmes ont un niveau d'alphabétisation et une capacité à calculer limités. Elles se lancent donc dans les mêmes types de petites entreprises, ce qui conduit à une congestion du marché et une forte compétition. Les travailleuses à domicile qui travaillent dans la chaîne de sous-traitance ne peuvent travailler que lorsqu'il y a des commandes, et elles ont généralement peu de pouvoir de négociation avec les sous-traitants.

Dans les industries de fabrication, par exemple dans les zones industrielles, les femmes sont souvent employées comme travailleuses non qualifiées et sont facilement renvoyées en cas de mariage ou de grossesse. Dans tous ces cas, les heures de travail tendent à être longues et la protection du travail, la sécurité sociale et les règles de sécurité et de santé ne sont souvent pas en vigueur ou inadéquatement appliquées.

2.7 Travail non protégé ou illégal

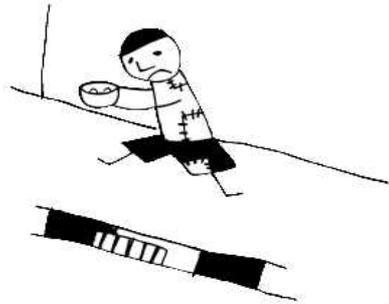
Parmi les enfants travailleurs les moins visibles, on trouve les enfants domestiques. On peut établir une relation évidente entre les enfants travailleurs domestiques et la traite des enfants pour exploitation, aussi bien à l'intérieur des pays qu'entre eux. Un autre exemple de travail illégal (et invisible) est **l'industrie du sexe**. Alors que la traite pour prostitution a reçu beaucoup d'attention de la part des autorités, de la société et des médias, la traite des enfants pour le travail domestique n'a été reconnue que récemment. Il s'agit pourtant dans les deux cas de phénomènes globaux. Les filles (et les femmes) prédominent dans ces types de travail non couverts par la législation et non protégés. Dans certains pays comme le Népal, de plus en plus de garçons travaillent comme travailleurs domestiques, et de manière générale ils sont également de plus en plus nombreux dans l'industrie du sexe.



Parce que ces activités sont généralement cachées à la vue, dans des foyers privés ou des lieux de travail difficilement accessibles, les enfants qui travaillent dans ces secteurs sont souvent isolés de la société. Par exemple, les enfants domestiques sont souvent séparés de leur famille, ce qui les rend plus vulnérables aux abus émotionnels, physiques et sexuels. En outre, parce que ces activités sont mal considérées et illégales, les enfants travailleurs du sexe sont souvent maltraités, tenus captifs et exposés à des conditions extrêmement abusives qui mettent parfois leur vie en péril.



De plus en plus de filles et de femmes, mais également des garçons et des jeunes hommes sont victimes de traite pour exploitation. Terminant souvent dans la prostitution, le service domestique ou les petites entreprises, ils sont les plus vulnérables de tous, particulièrement s'ils ne parlent pas la langue du pays. Les enfants immigrés étrangers, sans statut légal qui leur permette de vivre, d'aller à l'école et d'effectuer des travaux légers légaux – aussi bien que les enfants indigènes sans documents légaux –, tendent à être asservis pour endettement, exploités dans le travail forcé et exploités sexuellement. Leurs droits ne sont pas reconnus et pas protégés. De plus, ils peuvent être poursuivis en tant qu'étrangers illégaux quand ils sont pris, ce qui les conduit à se cacher des autorités et, en retour, à devenir encore plus difficiles à atteindre.



2.8 Revenus et dépenses

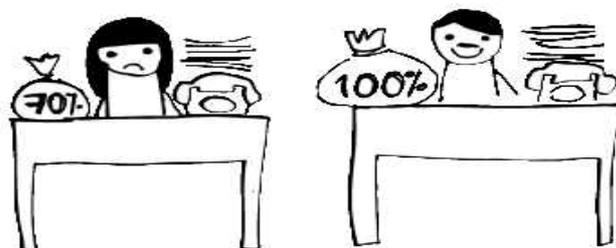
En moyenne, les femmes gagnent deux tiers de ce que gagnent les hommes dans tous les types d'économies et elles gagnent toujours moins que les hommes à tous les niveaux de formation. Si une partie de ces écarts de revenus peut être expliquée par des différences dans la formation ou l'expérience professionnelle, il existe toujours une discrimination qui empêche la rémunération égale des femmes pour un travail de valeur égale.

Le même phénomène semble exister pour les filles. En moyenne, elles sont moins bien payées que les garçons pour le même type de travaux. Par exemple, la moitié des filles travaillant comme domestiques à Dhaka, au Bangladesh, sont payées moins de 4 000 Rs (51\$US) par année, contre seulement 28 pour cent des garçons domestiques¹⁵. Il est également plus courant pour les filles que pour les garçons de ne pas recevoir de rémunération du tout pour le travail accompli.

Les filles ne contrôlent souvent pas le revenu qu'elles gagnent, elles sont obligées de le donner à leur père, leur mère ou leur mari. En Asie de l'Est beaucoup de femmes tiennent les cordons de la bourse au sein du foyer, mais elles doivent alors assurer un

¹⁵ ILO/Japan/Korea Asian Meeting on Actions to Combat Domestic Child Labour, 2-4 October, 2002, Chiang Mai, Thailand.

revenu minimum à la famille. Les femmes ont ainsi le contrôle sur les dépenses quotidiennes mais elles sont également principalement responsables du revenu qui assurera la survie du foyer. Il est ici intéressant de noter ce que prouvent les recherches: lorsque les femmes et les filles ont le contrôle sur leur revenu, elles le dépensent pour répondre aux besoins de base de la famille dans une proportion plus grande que les garçons et les hommes.



2.9 Une préférence pour les filles et les femmes

Les femmes et les filles sont souvent préférées sur le marché du travail car elles acceptent de travailler plus durement dans de mauvaises conditions. Elles ont été éduquées pour être des travailleuses obéissantes qui travaillent dur, ne protestent pas et ne demandent pas de faveur. Les filles sont particulièrement vulnérables sur le marché du travail, à cause de leur âge. Les femmes en général travaillent souvent dans des secteurs qui ne sont pas syndiqués, et même dans les secteurs syndiqués elles rencontrent souvent des difficultés à s'engager activement en raison des tâches ménagères et de leurs obligations familiales.

2.10 Les préférences des filles et des femmes

Si l'on donnait le choix aux filles et aux femmes, beaucoup préféreraient ne pas travailler dans les conditions dans lesquelles elles travaillent actuellement. Elles considèrent pourtant de façon générale qu'elles doivent travailler afin de contribuer à satisfaire les besoins familiaux minimums, même si le travail est sale, dangereux, humiliant et mal rémunéré.

Il semblerait que les femmes et les filles préfèrent un emploi rémunéré à des activités non rémunérées et sont prêtes à accepter des salaires bas et des abus tels que le harcèlement sexuel ou d'autres types de violence. Bien que les filles et les femmes n'aient pas toujours le contrôle de leurs revenus, le fait qu'elles contribuent au revenu familial se traduit par une augmentation de leur pouvoir de négociation au sein de la famille.

2.11 Relations entre stratégies de survie familiales, travail des femmes et travail des enfants

Il y a peu d'information sur les relations entre le travail des femmes et celui des enfants. Il est pourtant certain que les parents qui se battent quotidiennement afin de permettre à leur famille de survivre recourront au travail des enfants s'ils n'ont pas d'autres alternatives, et beaucoup de mères sont dans cette situation. Il est donc nécessaire de prendre en compte cette relation afin d'éviter que les problèmes liés au travail des enfants ne soient perpétués d'une génération à l'autre. Voici un aperçu de stratégies de survie familiales recourant au travail des enfants.

-
- **Absence de planning familial et de droits reproductifs.** Les familles nombreuses sont souvent incapables de subvenir efficacement aux besoins de tous leurs enfants. Bien que le planning familial se soit développé dans de nombreux pays, il reste beaucoup de familles, notamment dans les zones rurales et les groupes sociaux marginalisés tels que les migrants, qui n'y ont pas accès. Dans ces familles nombreuses, les enfants finissent souvent par devoir travailler pour aider leurs parents.



- **Les foyers monoparentaux (le parent étant souvent une femme).** Les adultes responsables d'un foyer monoparental manquent souvent d'opportunités de travail, car ils doivent à la fois prendre soin des enfants, prendre en charge les tâches ménagères et gagner de quoi répondre aux besoins de base de la famille. La plupart des foyers monoparentaux sont tenus par des femmes et, lorsqu'elles sont pauvres, leur seule option est souvent d'avoir recours au travail des enfants pour survivre.



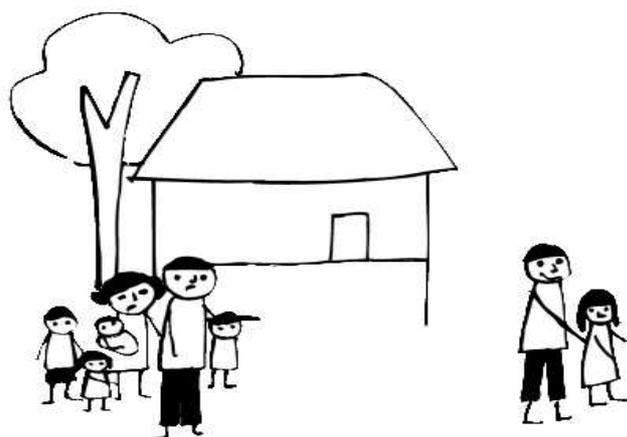
- **Le travail au côté des mères.** Beaucoup de femmes travaillent dans l'agriculture, produisent des biens ou des services depuis leur maison, dans la rue ou sur d'autres lieux de travail. Lorsqu'il n'y a pas de services de garderie disponibles ou abordables financièrement et d'écoles, les mères doivent souvent emmener leurs enfants avec elles. Peu à peu, ces enfants vont aider leur mère dans ses différentes activités.



-
- **Les risques spécifiques encourus par les grandes sœurs.** Lorsque les mères et les pères travaillent en dehors de la maison et que d'autres adultes ne sont pas disponibles pour prendre soin des membres dépendants de la famille, les filles les plus âgées restent souvent à la maison pour s'occuper du foyer et de la famille.



- Les risques liés aux **pires formes de travail des enfants.** Des enfants, souvent des filles mais également des garçons, sont vendus à des intermédiaires par leurs parents sous couvert de fausses promesses d'un travail sûr et rémunéré. Beaucoup de ces enfants finissent comme esclaves dans la prostitution, les travaux forcés ou le service domestique dans un environnement où ils n'ont d'autres options que de rester et de faire ce qu'on leur ordonne de faire. Un scénario similaire existe pour les enfants, de nouveau il s'agit souvent de filles, «donnés» par des parents très pauvres à des intermédiaires qui promettent de leur offrir une vie meilleure. Ces enfants finissent souvent dans les mêmes situations d'exploitation que les enfants vendus.



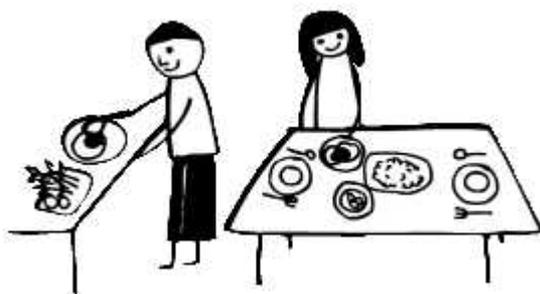
- **Les grossesses précoces.** Dans les zones rurales, les filles continuent à être mariées très jeunes et doivent assumer les devoirs d'épouse et de mère sans bénéficier d'une éducation ou d'une formation assez longue. Dans le cas des filles qui tombent enceinte en dehors du mariage, elles sont souvent retirées de l'école. Elles doivent alors se battre seules pour elles-mêmes et leurs enfants car elles sont rejetées par leur famille et leur communauté. Elles deviennent ainsi elles-mêmes des «enfants travailleurs» et leurs enfants, par manque d'alternatives, travailleront probablement également lorsqu'ils seront plus grands.



2.12 Partage des responsabilités familiales

Dans le monde entier des études ont confirmé à maintes reprises que les femmes dépensent leur revenu pour répondre aux besoins familiaux tels que la nourriture, le logement, l'éducation des enfants et les soins de santé de la famille, alors que les hommes tendent à dépenser leurs ressources ailleurs. Généralement, les hommes ont plus de contrôle sur le budget de la famille que les femmes, même dans les sociétés où les femmes tiennent les cordons de la bourse. Il est ainsi évident que les pères doivent apprendre à partager le pouvoir de décision concernant les dépenses du ménage avec leur femme.

La majorité des tâches ménagères non rémunérées, y compris le nettoyage, la cuisine et la prise en charge de la famille, est assurée par les femmes et les filles, bien que les garçons et les hommes commencent peu à peu à assumer plus de travaux ménagers que dans le passé, particulièrement s'ils sont éduqués. Partout dans le monde, pourtant, les femmes et les filles continuent d'effectuer plus d'heures de travail que les hommes. Elles compromettent ainsi parfois leur santé parce qu'elles ne se reposent pas assez. Presque toujours, elles ont également moins de temps que les hommes pour des activités de socialisation et de formation. Un partage plus équitable des responsabilités familiales est ainsi une condition essentielle pour atteindre l'égalité au travail et dans la vie quotidienne.



2.13 Représentation dans les processus de décision

Les femmes sont en général largement sous-représentées au niveau décisionnel dans les communautés, les organisations et les instances politiques. Elles sont également souvent exclues des processus de décision formels et informels. Leur capacité à se faire entendre dans les affaires publiques et communautaires sur des questions qui les concernent pourtant directement, elles et leurs enfants, est ainsi limitée. Par exemple, les décisions concernant l'utilisation ou non d'un financement communautaire local pour la construction d'une école, d'une clinique, d'une route, d'équipements en eau potable ou d'une alimentation en énergie pour l'électricité ou la communication sont prises sans que les femmes soient impliquées.

Au niveau local, les femmes sont souvent organisées dans des comités de femmes ou des groupes de femmes du village. Alors que ces groupes avaient le plus souvent un rôle

d'assistance uniquement, ils ont évolué durant ces dernières années vers un rôle plus global dans de nombreux pays. Malgré cela, permettre aux femmes de s'exprimer à égalité avec les hommes dans les organes de décision plus formels reste un défi dans de nombreux pays du monde. Par exemple, elles représentent rarement plus d'un quart des membres dans les conseils de village et le plus souvent leur représentation est même inférieure. De la même façon, les femmes forment la majorité des enseignants dans les écoles mais sont rares à être à la tête des établissements scolaires, ou encore cheffes des administrations de gouvernements locaux. Cette situation se reflète au niveau national puisque les femmes sont une minorité aux plus hauts niveaux de l'administration gouvernementale et dans la structure politique.



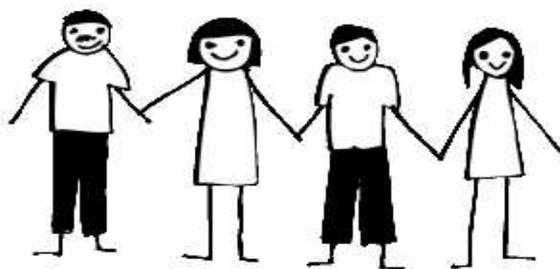
Les contraintes rencontrées par les femmes pour jouer un rôle égal dans les prises de décision sont connues pour être souvent pénibles pour elles et leurs enfants. C'est pour cette raison que beaucoup d'organisations de développement et de femmes plaident pour des changements dans ce domaine.

3. Principes et stratégies clés pour la promotion de l'égalité des sexes dans les programmes contre le travail des enfants

3.1 Principes clés pour la promotion de l'égalité des sexes

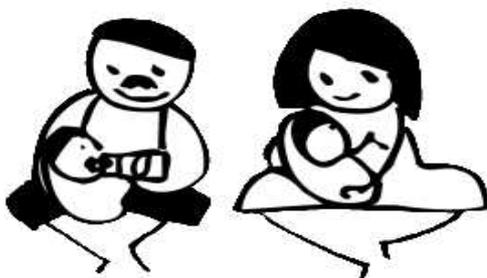
3.1.1 Parvenir à une égalité entre les sexes n'est pas un «problème de femmes» mais la responsabilité de tous dans la société

Dans le passé, la plupart des défenseurs de l'égalité entre les sexes étaient des femmes. Il est ainsi parfois courant de penser que ce sujet les concerne exclusivement. Cette idée est pourtant en train de disparaître. On constate un consensus croissant autour de l'idée que l'égalité entre les sexes est une affaire d'hommes autant que de femmes, qu'elle est la responsabilité de tous dans la société et qu'elle nécessite les contributions et l'engagement des femmes ET des hommes.



3.1.2 Promouvoir l'égalité entre les sexes bénéficiera à tous

Renforcer les capacités globales des femmes et des filles afin de leur permettre de participer au développement revient à œuvrer à des relations de pouvoir plus équilibrées et égalitaires entre les sexes. La crainte existe parfois que l'avancement de la condition de la femme enlève quelque chose aux hommes; mais la promotion de l'égalité des sexes n'implique pourtant pas de donner plus de pouvoir aux femmes en enlevant aux hommes. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est un renforcement des capacités de tous. Elle permet aussi bien aux hommes qu'aux femmes de prendre part pleinement à la vie sociale et économique et conduit à une situation où tous sont gagnants.

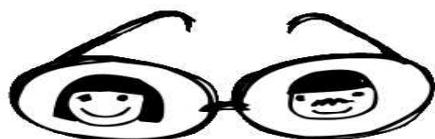


Le «pouvoir sur l'autre», qui fait référence à une situation de subordination d'un côté et de domination de l'autre, est injuste et néfaste au développement car il entraîne une relation inégale entre les deux parties.

On peut créer une situation dans laquelle chacun est bénéficiaire en favorisant d'autres types de relation de pouvoir:

-
- le «pouvoir à l'autre»: renforcement des capacités de chacun, forme de pouvoir créative et constructive;
 - le «pouvoir avec»: c'est le pouvoir du groupe, il est plus grand que la somme de ses parties;
 - le «pouvoir intérieur»: force spirituelle, assurance et confiance personnelle.

3.1.3 L'égalité des sexes doit être abordée dans tous les programmes de développement et à toutes les étapes du cycle de programmation



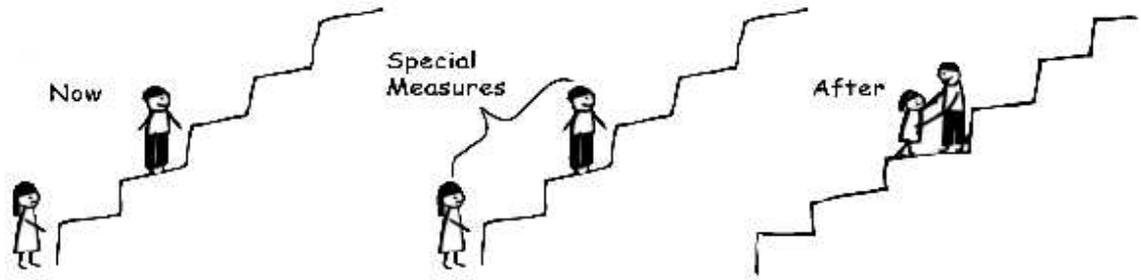
On considère parfois que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pertinente que dans les secteurs tels que l'éducation, la santé, le bien-être et d'autres activités liées aux soins et aux services, mais ne l'est pas dans les secteurs tels que les politiques macroéconomiques, la technologie, la construction et le développement d'infrastructures ainsi que dans les processus de décision politiques. Parfois également, on considère que l'égalité des sexes sera facilement atteinte si l'on fait un «petit quelque chose en plus» spécialement pour les femmes et les filles. Ces conceptions n'apportent pourtant aucun résultat dans la pratique parce que les inégalités entre les sexes sont profondément intégrées dans le tissu social, économique, culturel et politique des sociétés. L'égalité des sexes est une question qui doit être abordée dans tous les domaines du développement et à toutes les étapes du cycle de programmation, en d'autres mots aux niveaux de la planification et de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation.

3.1.4 Des mesures sexo-spécifiques sont nécessaires en cas d'inégalités manifestes

La relation entre la promotion de l'égalité des sexes et l'amélioration de la condition de la femme n'est pas toujours bien comprise et l'on considère parfois que ce sont deux questions distinctes. Ce n'est pourtant pas le cas. L'amélioration de la condition des femmes et des filles est une stratégie nécessaire partout où leur situation est défavorable par rapport à celle des hommes et des garçons. Les inégalités actuelles étant souvent très importantes, il ne suffit pas de faire bénéficier les femmes et les hommes d'un traitement égal pour en éliminer les conséquences passées. Les inégalités existantes se perpétueraient ou pire deviendraient plus importantes. Des mesures sexo-spécifiques sont souvent nécessaires pour redresser les déséquilibres existant entre la position des hommes et celle des femmes jusqu'à ce que les femmes puissent participer au développement et en bénéficier sur un pied d'égalité avec les hommes.

Bien évidemment, dans le cas où les garçons et les hommes seraient désavantagés par rapport aux filles et aux femmes, des mesures sexo-spécifiques devraient également être prises pour améliorer leur situation. De plus, des mesures sexo-spécifiques peuvent impliquer des activités pour les femmes, les hommes ou les deux ensemble. Par exemple, les dirigeants de sexe masculin ont souvent besoin d'être sensibilisés aux questions

d'égalité des sexes pour s'engager et améliorer la position des filles et des femmes désavantagées.



3.1.5 Aborder les besoins stratégiques et pratiques particuliers des hommes et des femmes

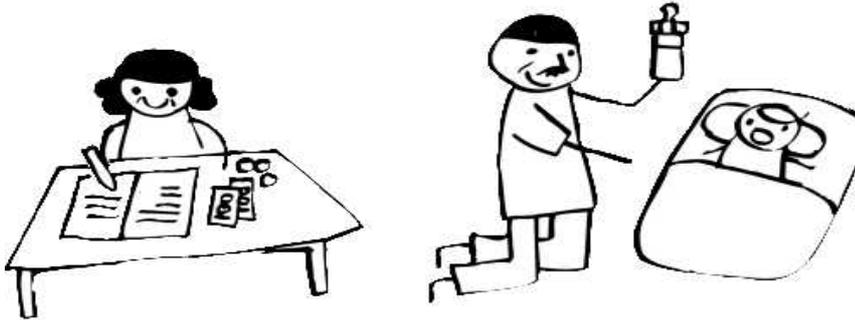
Les rôles des hommes et des femmes dans la famille, sur le lieu de travail et dans les institutions sont généralement différents. Par conséquent, leurs besoins peuvent également varier. Deux types de besoins sont généralement identifiés afin de développer des stratégies de promotion de l'égalité des sexes.

- Les **besoins pratiques** font référence aux besoins liés à la vie quotidienne et à la survie tels que la nourriture, l'eau, le logement, le revenu, les vêtements et l'accès aux soins. Ces besoins naissent des conditions réelles vécues par les individus en fonction des rôles de genre que leur a assigné la société et concernent les insuffisances dans leurs conditions de vie ou de travail. Pour les familles pauvres, ces besoins sont souvent liés aux **stratégies de survie**. Les filles et les femmes assurent parfois aussi bien les tâches ménagères que les besoins fondamentaux de la famille et ont ainsi beaucoup de besoins pratiques. Cependant, aborder uniquement les besoins pratiques peut perpétuer la position désavantageuse des femmes et des filles dans leur société. Les besoins pratiques doivent être abordés mais l'égalité des sexes ne peut être atteinte sans tenir compte des besoins stratégiques.



- Les **besoins stratégiques** font référence aux besoins identifiés pour promouvoir la participation égale et significative des garçons, des filles, des hommes et des femmes dans leur famille et leur communauté. Étant donné que les femmes et les filles sont souvent dans une position subordonnée par rapport aux hommes et aux garçons, aborder les besoins stratégiques se traduit souvent par des actions visant à renforcer le pouvoir des femmes et des filles. Les besoins stratégiques varient considérablement selon le contexte social, économique et politique. Ils concernent les **questions d'égalité**, telles que l'accès des femmes aux opportunités de travail et de formation, le partage des responsabilités familiales, la rémunération égale pour un travail de valeur égale, le droit à la propriété et à d'autres biens, la prévention contre le harcèlement sexuel au travail et la violence domestique et la liberté de choisir leurs grossesses. Les exemples de besoins stratégiques pour les garçons et les hommes concernent notamment la possibilité d'assumer le rôle de «celui qui prend soin des siens» dans la

famille ou la société et de trouver des moyens positifs de gérer le stress et d'éviter la violence. Aborder les besoins stratégiques implique un processus lent et graduel de changement des attitudes et des pratiques dans les sociétés.



3.2 **Intégration du genre (gender mainstreaming): outils conceptuels**

La principale stratégie de promotion de l'égalité des sexes est ce qu'on appelle en anglais le «**gender mainstreaming**» – la généralisation de l'analyse de genre/ la systématisation de la prise en compte du genre/l'intégration du genre. La définition suivante a été adoptée par les Nations Unies en 1997.

- Systématiser la prise en compte du genre consiste à évaluer les répercussions sur les femmes et les hommes/les garçons et les filles ¹⁶ de toute action planifiée, notamment en matière de législation, de politiques et de programmes, de quelque secteur et de quelque niveau que ce soit.
- Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes/filles aussi bien que celles des hommes/garçons dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social, de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne persiste pas.
- L'objectif ultime de la systématisation de la prise en compte du genre est l'égalité des sexes ¹⁷.

Il y a aujourd'hui un manque de compréhension sur ce que l'intégration du genre signifie en pratique et sur ce qui est nécessaire pour la mettre en œuvre. L'intégration du genre n'implique pas seulement la prise en considération des problèmes liés au genre dans tous les aspects de la planification afin d'assurer que les femmes et les hommes puissent participer et bénéficier de manière égale à tous les processus de développement et à toutes les sphères de la vie quotidienne. Elle implique également des interventions sexo-spécifiques lorsqu'il y a des déséquilibres et des inégalités évidentes.

- L'intégration du genre est une **stratégie institutionnelle** qui vise à donner des chances et des droits égaux aux hommes et aux femmes en tant que bénéficiaires, participants et décideurs des programmes de développement. Elle fait référence au processus consistant à:
 - intégrer l'égalité des sexes dans toutes les politiques, programmes, projets, mécanismes institutionnels et budgets;

¹⁶ Les mots «garçons et filles» ont été ajoutés par l'auteur de ce rapport à la définition originale de l'ECOSOC.

¹⁷ Conclusions de l'ECOSOC E/1997/L.30, p. 2.

-
- lutter contre les inégalités entre les sexes par des mesures sexo-spécifiques pour et avec les femmes, les hommes ou les deux ensemble.

L'intégration des problématiques hommes-femmes doit se faire aux niveaux des politiques, des programmes et des projets et à toutes les étapes du cycle de programmation (élaboration, planification, mise en œuvre, suivi et évaluation), et couvrir tous les champs d'action par tous les moyens d'action. Une action est ainsi nécessaire sur plusieurs fronts.

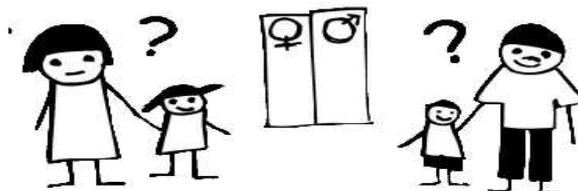
- Mener une **analyse de genre** avec l'idée d'identifier les inégalités entre les hommes et les femmes qui doivent être abordées.
- Donner des **chances égales à tous** et mener des actions **sexo-spécifiques** en cas d'inégalités, en ciblant les filles ou les femmes exclusivement, les hommes ou les garçons exclusivement, ou les garçons et les filles, les femmes et les hommes ensemble avec l'idée de lutter contre les inégalités existant entre les sexes et la discrimination.
- Initier un processus de **changement institutionnel** dans les procédures – intégrer des questions cruciales liées au genre dans la planification, la programmation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de tous les programmes et activités – et les pratiques institutionnelles.
- **Donner aux filles et aux femmes la possibilité de s'exprimer** au côté des garçons et des hommes en augmentant leur participation dans les programmes, les organisations et les processus de décision avec l'idée de garantir la prise en considération de leurs intérêts et de leurs points de vue dans le travail de développement.
- Introduire une perspective de genre dans les **budgets** et les **audits**.

3.2.1 L'analyse de genre

L'analyse de genre est un outil permettant de diagnostiquer les différences et les relations entre les filles, les garçons, les hommes et les femmes. Elle consiste à:

- collecter des données qui soient **ventilées**, en d'autres mots dissociées, selon le sexe et d'autres variables importantes telles que l'âge, le revenu, l'appartenance ethnique, la nationalité ou la religion;
- identifier les **différences selon le sexe** au travail et dans la vie quotidienne en terme de division du travail et d'accès et contrôle des ressources et des bénéfices;
- comprendre les **besoins** des filles et des garçons/des femmes et des hommes, ainsi que les **contraintes** et les **opportunités** de chacun en fonction de ses connaissances et compétences; comprendre les conditions de travail des filles et des garçons/des femmes et des hommes; et analyser l'accès de chaque groupe à la protection sociale, aux responsabilités familiales et aux opportunités de prises de décisions;
- identifier les contraintes et les opportunités de chaque sexe dans un environnement légal, social, économique et politique plus large;

- évaluer les capacités des institutions et des mécanismes existants pour atteindre de manière égale les filles, les garçons, les femmes et les hommes, et pour promouvoir



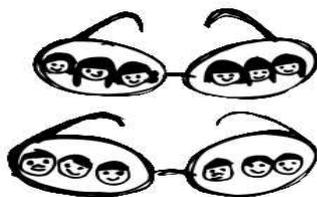
l'égalité des sexes.

3.2.2 L'action sexo-spécifique

Des politiques, des mesures ou des activités sexo-spécifiques sont nécessaires lorsque les filles ou les femmes sont dans des positions particulièrement désavantageuses. Ces actions sexo-spécifiques requièrent une attention particulière en termes de contenu, de forme et de procédure (le QUOI et le COMMENT).

En terme de contenu, les secteurs et les questions qui doivent être traités varient d'un pays à l'autre. Cependant, des programmes et des mesures sont souvent nécessaires dans:

- les secteurs, les industries et les métiers où l'on trouve **beaucoup de filles et de femmes** (par exemple le secteur agricole et le secteur informel, le travail à la maison, le travail domestique, la prostitution, les industries de la chaussure et du vêtement);

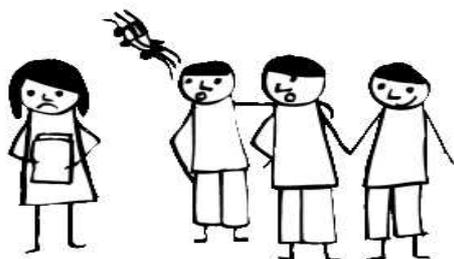


- les secteurs où les filles et les femmes **sont pratiquement absentes** (les industries et les métiers dominés par les hommes tels que la technologie, la mécanique, l'informatique ou les postes au niveau exécutif);
- les **problèmes qui concernent en particulier les filles et les femmes travailleuses** (les rôles et les responsabilités reproductives, les grossesses précoces, la protection de la maternité, la violence domestique ou sur le lieu de travail telle que le harcèlement sexuel).

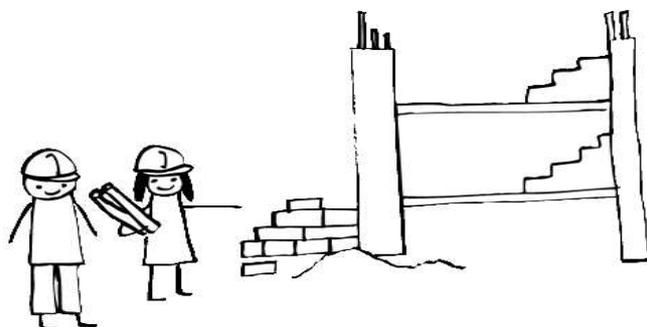
En termes de forme et de procédure, les actions sexo-spécifiques peuvent comprendre un ou une combinaison des éléments suivants.

- Les **mesures de discrimination positive** sont des mesures temporaires nécessaires, conçues pour éliminer les résultats actuels directs ou indirects de la discrimination. En général, elles consistent en des objectifs de participation dans les programmes ou des quotas pour les filles, les femmes, les garçons et les hommes dans une période de temps limitée. L'utilisation de ces moyens d'action conduit parfois à d'importants débats et controverses. Cependant, la communauté internationale estime que des mesures de discrimination positive sont justifiées et nécessaires pour combattre les

effets d'une discrimination passée et permettre aux femmes d'atteindre une véritable égalité dans le monde du travail ¹⁸. Les mesures de discrimination positive devraient:

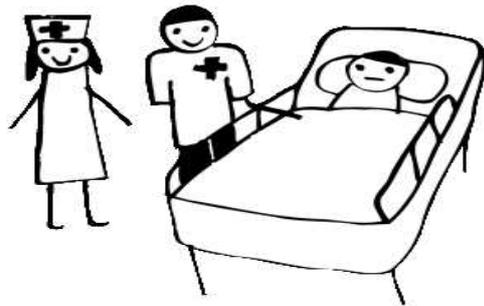


- prévoir de remédier à la discrimination envers le sexe désavantagé mais ne pas promouvoir la discrimination envers l'autre sexe;
 - aborder les domaines spécifiques où les résultats actuels d'une discrimination passée montrent clairement que les femmes ne peuvent pas jouir de leurs droits existants;
 - être des mesures temporaires qui éliminent les résultats d'une discrimination passée. Une fois l'équilibre atteint, les mesures devraient disparaître.
- **Les activités spécifiquement ciblées sur les femmes** peuvent être nécessaires lorsque les normes et valeurs restreignent leur participation à la vie de la société sur un pied d'égalité avec les hommes. Elles peuvent également servir à développer et renforcer leur estime de soi, à sensibiliser les femmes aux problèmes dont elles souffrent et les aider à trouver ensemble les moyens de les surmonter.



- **Les activités spécifiquement ciblées sur les hommes** peuvent être nécessaires pour parvenir à plus d'égalité entre les sexes. Sensibiliser les hommes est particulièrement important dans la mesure où les hommes sont souvent dans des positions d'autorité en tant que maris, pères et décideurs. Ils doivent être convaincus et impliqués pour prendre leurs responsabilités dans la promotion de l'égalité en partenariat avec les femmes.

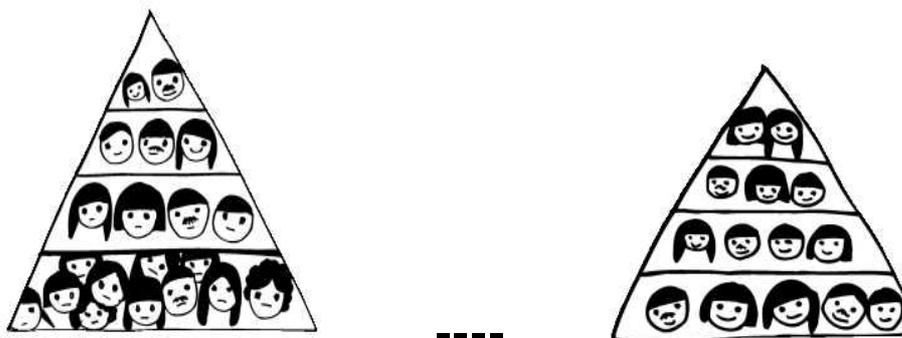
¹⁸ Directives pour l'intégration des questions de genre dans la conception, le suivi et l'évaluation des programmes et des projets de l'OIT, mises à jour en 1999.



3.2.3 Le changement institutionnel

L'inégalité entre les sexes trouve souvent ses racines dans la structure même des organisations et dans les mécanismes et procédures institutionnels. Un changement est ainsi nécessaire dans le cadre de travail, la structure et la culture, les procédures et les méthodes de l'organisation afin de créer un environnement organisationnel qui soit favorable à la promotion de l'égalité entre les sexes. Les organisations bureaucratiques sont souvent résistantes au changement et il peut y avoir une première réaction négative face au changement vers des relations plus équitables entre les sexes car ces questions soulèvent des enjeux importants. Cependant, un consensus se développe autour de l'idée qu'un environnement favorable aux problèmes liés au genre et aux femmes dans les organisations et les procédures institutionnelles rend ces organisations plus efficaces en termes de coûts.

Le processus de systématisation de la prise en compte du genre dans les pays et les organisations se concentre généralement sur les étapes suivantes.



- Obtenir et garantir la volonté politique et l'engagement: l'Etat doit définir l'égalité des sexes comme un de ses objectifs de développement principaux. Il y a une forte corrélation entre la volonté politique d'intégration des questions de genre et la prise de conscience de la population sur les questions d'égalité entre les sexes. La responsabilité de mettre en application une stratégie basée sur l'intégration du genre se situe au niveau national et aux plus hauts niveaux des différentes agences. Il devrait également y avoir des mécanismes de vérification appropriés pour effectuer le suivi des progrès réalisés.
- Etablir une législation basée sur l'égalité des chances et des lois *anti* discriminatoires: un cadre législatif basé sur le principe d'égalité sert de garde-fou contre la discrimination, notamment sur le marché du travail. Cette législation est une base nécessaire pour la promotion de l'égalité.

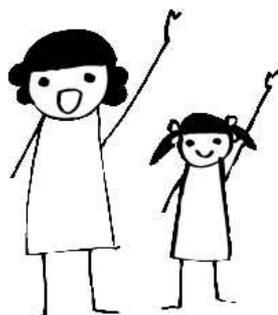
-
- Adopter des politiques et des mesures explicites d'égalité entre les sexes et des procédures de programmation, de budgétisation et vérification pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, telles que des objectifs assortis de délais; établir des mécanismes institutionnels, des budgets tenant compte du genre, et des évaluations de genre.

Concernant les processus institutionnels, il est important de:

- mettre en place des actions de sensibilisation et des formations pour le personnel à tous les niveaux;
- responsabiliser les membres du personnel et les former à devenir des agents efficaces de changement vers l'égalité des sexes au travail;
- créer des mécanismes distincts pour développer, guider et évaluer l'impact de l'intégration du genre et des actions sexo-spécifiques. Les actions entreprises par de nombreux pays dans le monde comprennent la mise en place:
 - de conseillers et des «chiens de garde» pour protéger les individus de toute discrimination, tels que des parlementaires, des commissions ou des conseils pour la défense de l'égalité;
 - une mécanique (organisation administrative) nationale efficace d'égalité des sexes avec des instruments et des ressources suffisantes (aussi bien humaines que financières) pour influencer les décisions politiques à tous les niveaux. Elle comprend habituellement les éléments féminins du gouvernement et les (spécialistes en genre des) organisations civiles de la société;
 - des unités ou des points focaux «égalité» dans chaque ministère aux niveaux national et local;
- créer des points d'entrée explicites dans le cycle global d'élaboration des politiques et de programmation des organisations pour aborder la promotion de l'égalité des sexes;
- fixer des objectifs concernant le recrutement et la promotion du personnel pour une meilleure représentation des femmes, particulièrement au sein de la direction des organisations.

3.2.4 Permettre aux filles et aux femmes de s'exprimer

Les filles et les femmes devraient avoir l'opportunité de participer aux programmes de développement et d'en bénéficier sur un pied d'égalité avec les hommes. Les filles et les garçons doivent apprendre dès leur plus jeune âge que les décisions doivent être prises en partenariat avec les hommes et les femmes.



Avoir plus de femmes dans les organisations et les processus de décision ne conduit pas automatiquement à des politiques, des programmes, des organisations et des mécanismes tenant compte du genre car les femmes ne sont pas par définition des défenseurs de l'égalité entre les sexes. Cependant, la majorité des femmes seraient prêtes à être de ferventes promotrices d'un changement vers des relations plus égalitaires entre les sexes, pour la simple raison qu'elles partagent avec les autres femmes les contraintes et les obstacles liés à leur sexe.

Une participation égale des hommes et des femmes dans les processus de décision signifie que le taux de participation des femmes doit être augmenté substantiellement aux plus hauts niveaux organisationnels. A cette fin, de plus en plus d'organisations ont adopté des objectifs assortis de délais pour améliorer l'équilibre hommes-femmes parmi leur personnel. Aussi longtemps que la participation des femmes dépendra d'une revendication particulière, d'un secteur et d'un ajustement approximatif, l'intégration au cas par cas d'une ou de quelques femmes ne permettra pas d'atteindre l'égalité des sexes dans les organisations.

- Généralement, le **ratio de représentation hommes/femmes** devrait être compris entre **40 et 60 pour cent** pour permettre une représentation équilibrée des points de vue des hommes et des femmes.
- Une **règle de base** utile consiste à assurer un taux de représentation autour de **30 pour cent de chaque sexe** au minimum; autrement, il devient difficile pour ceux qui sont minoritaires d'être entendus de manière efficace.

Lorsque les femmes ont été éduquées pour être des citoyennes de «seconde classe» ou lorsque les traditions culturelles ou d'autres facteurs empêchent un dialogue libre entre les hommes et les femmes dans la sphère publique, les femmes sont souvent trop timides pour donner leurs opinions dans des assemblées mixtes. Dans ces cas, il est nécessaire de mettre en place des mécanismes distincts pour les femmes et les hommes afin d'assurer que leurs voix seront toutes entendues et prises en compte. La confiance en elles-mêmes de femmes s'améliorera ainsi également. Par exemple, lorsqu'une communauté se distingue par une forte ségrégation sexuelle, il peut être nécessaire d'établir un comité d'éducation distinct pour les femmes, en plus du comité de parents d'élèves existant. Si ce dernier ne compte que des hommes et que les femmes n'ont pas le droit d'y participer, ou si elles ne peuvent pas s'y exprimer librement, un organe supplémentaire exclusivement féminin permettra aux deux parents de dire leur avis sur la scolarisation de leurs enfants.

3.2.5 Introduire une perspective de genre dans les budgets et les audits

Les **budgets tenant compte du genre** ou des femmes font référence à une grande variété de procédures et d'instruments qui i) évaluent l'utilisation des budgets en termes d'impact différentiel sur les différents groupes de femmes et d'hommes de tout âge et ii) permettent la planification, la mise en œuvre et l'évaluation d'une action sexo-spécifique.

	♀	♂	
✓	1000	1000	✓
✓	500	500	✓
✓	100	100	✓

Les budgets tenant compte du genre ou des femmes ne sont pas des budgets distincts pour les femmes. Un budget intégrant les différences entre les hommes et les femmes consiste à traduire les engagements pour l'égalité des sexes pris dans les lois, les politiques et les programmes dans des engagements budgétaires. Cela s'exprime aussi bien dans les lignes budgétaires globales que les allocations permettant de mener des actions sexo-spécifiques, par exemple, pour mettre en place les lois sur l'égalité des chances et la non-discrimination.

Introduire une perspective genre dans les budgets comprend les actions suivantes:

- ventiler par sexe l'impact des dépenses ordinaires à travers tous les secteurs et les services;
- planifier et mettre en œuvre ou évaluer les allocations sexo-spécifiques, par exemple les politiques et les allocations liées à la promotion de l'égalité des chances au sein des services gouvernementaux ou des programmes spéciaux visant les femmes, les filles, les garçons ou les hommes pour redresser les inégalités.

Les audits de genre sont une analyse ou une évaluation des performances d'une organisation dans la promotion de l'égalité des sexes. Un audit de genre facilite l'apprentissage institutionnel au niveau de l'individu, de l'unité de travail et de l'organisation sur la manière de mettre en place efficacement des stratégies d'intégration du genre dans les politiques, les programmes et les structures d'une organisation.

3.3 **Stratégies clés: que faire et comment le faire**

Afin de faciliter l'application des instruments de systématisation de la prise en compte du genre dans la lutte contre le travail et la traite des enfants décrits ci-dessus, les stratégies suivantes peuvent être entreprises. Elles pourront être utilisées pour intégrer les questions d'égalité entre les sexes dans tous les programmes et tous les projets et programmes d'action à plus petite échelle – désignés ci-après par programmes – contre le travail des enfants. Les recommandations données ci-dessous serviront également à surmonter les inégalités auxquelles font face d'autres groupes marginaux tels que les minorités ethniques ou religieuses, ou les personnes handicapées. Au sein de ces groupes, les filles et les femmes doivent souvent faire face aux effets d'une discrimination à différents niveaux. Une fille peut par exemple être discriminée parce qu'elle est jeune, parce que c'est une femme migrante issue d'une minorité ethnique et parce qu'elle exerce une profession non qualifiée de domestique ou qu'elle est impliquée dans la prostitution.

3.3.1 Que faire

- Donner les mêmes chances et les mêmes opportunités à tous et combattre les inégalités entre les sexes si elles existent. En d'autres termes, incorporer une **dimension genre explicite** dans toutes les politiques et les programmes contre le travail des enfants. Pour être certain que les filles et les garçons bénéficient des politiques et des programmes contre le travail des enfants de manière égale, tous leurs besoins, contraintes et opportunités doivent être pris en considération. Si les filles ou leurs mères – ou les garçons et leurs pères – sont désavantagées, des mesures spéciales doivent être prises pour surmonter cette situation et améliorer leur position afin qu'elles – ils – puissent participer et bénéficier des programmes de développement de manière égale.

Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants de l'OIT (IPEC) a adopté une *stratégie explicite de prise en compte des questions d'égalité entre les sexes* dans sa programmation 2001. Cette stratégie identifie les filles travailleuses comme un groupe cible prioritaire. La mise en œuvre de ce plan comporte les quatre composantes suivantes:

- sensibilisation et renforcement des capacités du personnel IPEC et de ses partenaires par l'intégration systématique des questions de genre dans les activités du programme;
- amélioration de la base de connaissances sur les questions de genre et le travail des enfants grâce à la recherche et à l'analyse de genre lors des opérations de terrain, ainsi que le développement d'instruments d'intégration du genre pour les partenaires de IPEC;
- établissement d'un système de formation, de contrôle et d'évaluation efficace pour favoriser la prise en compte du genre dans la programmation;
- établissement d'une stratégie budgétaire tenant clairement compte du genre: identifier les fonds concernant les composantes genre dans les documents de programme, développer des plans de travail ayant une dimension genre explicite, inclure les ressources concernant l'intégration du genre dans le budget de IPEC.

- Prendre en compte les questions liées à l'égalité des sexes dès les **premières étapes** du cycle de programmation et aux **plus hauts niveaux** de la formulation des politiques, des programmes et des budgets. Bien sûr, les questions d'égalité des sexes peuvent également être abordées plus tard dans le cycle de programmation, au moment où ceux qui mettent leur projet en œuvre rencontrent des problèmes liés au genre. Cependant, il est plus efficace d'intégrer les problèmes d'égalité des sexes aux étapes initiales de la planification et de la conception, quand les programmes et les budgets sont en train d'être préparés et approuvés.

«Je suis devenu un fervent avocat de l'égalité entre les sexes, pas seulement pour des raisons de morales, qui en elles-mêmes seraient suffisantes, mais également pour des raisons pragmatiques... Encourager l'égalité entre les sexes n'est pas seulement une action juste mais également une action intelligente» – Juan Somavia, Directeur général du BIT, dans une Déclaration à l'occasion de la Journée internationale de la femme, Genève, 8 mars 1999.

Très rapidement après son arrivée en 1999, le **Directeur général du BIT s'est engagé fermement pour l'égalité des sexes et la systématisation de la prise en compte des problématiques homme-femme** afin de réaliser l'objectif d'intégration du genre dans trois domaines stratégiques de l'OIT ¹⁹.

- **représentation** – améliorer l'équilibre numérique de membres du personnel de l'OIT pour atteindre l'objectif de 50 pour cent de femmes en 2010 et créer un cadre de travail ouvert à la famille;
- **questions de fond** – l'égalité des sexes est intégrée dans toutes les activités techniques, les activités opérationnelles et les services d'appui de l'OIT;
- **structure** – tous les secteurs développeront et renforceront les dispositions institutionnelles afin d'intégrer effectivement le principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans leur travail: les questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes seront intégrées plus efficacement dans les mécanismes relatifs à la programmation, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation, et de nouveaux mécanismes seront mis en place en tant que de besoin.

- Aborder aussi bien les **besoins pratiques que stratégiques**. La lutte contre le travail et la traite des enfants ne peut réussir que si elle intègre des stratégies qui prennent en compte aussi bien les besoins pratiques que stratégiques des bénéficiaires. Chaque programme a ses caractéristiques spécifiques qui dépendent des besoins et de la situation des groupes cibles. Pour cette raison, ceux qui conçoivent le programme et le mettent en œuvre devraient garder leurs yeux et leurs oreilles grands ouverts et

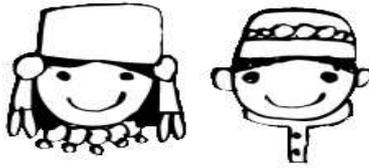
¹⁹ *Egalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail*, circulaire n° 564, Avis du Directeur général du BIT, 17 déc. 1999.

rester en état d'alerte pour identifier les principales inégalités entre les sexes qui empêchent la résolution d'un problème lié au travail ou à la traite. Par exemple, les limitations légales ou pratiques d'accès des femmes à la propriété foncière et à d'autres titres de propriétés peuvent constituer des contraintes énormes dans l'augmentation du revenu des femmes. D'autres questions liées au genre, telles que le planning familial, les grossesses précoces et la violence domestique, peuvent être des facteurs primordiaux qui doivent être abordés dans la programmation de l'action contre le travail et la traite des enfants.

La *Planned Parenthood Association of Thailand (PPAT)*, une agence partenaire du **Projet sous-régional de l'OIT de lutte contre la traite des enfants et des femmes du Mékong (TICW)** en Thaïlande, donne aux femmes et aux filles des communautés une éducation et une formation sur la santé génésique (y compris le planning familial et le SIDA/HIV), les droits reproductifs, les grossesses non désirées et la violence domestique. Les stratégies de PPAT pour promouvoir l'égalité des sexes et les droits reproductifs comprennent les actions suivantes:

- fournir aux femmes une éducation et des services en santé génésique dans les communautés;
 - promouvoir la participation des communautés dans le renforcement des capacités des femmes à accéder aux services de santé génésique;
 - encourager les hommes à participer à l'éducation et aux entretiens sur la santé génésique;
 - donner une éducation sexuelle et promouvoir une bonne santé génésique parmi les jeunes.
-
- Assurer la **représentation égale** et la **participation active** des femmes et des hommes à tous les niveaux et particulièrement dans les postes et les mécanismes de prises de décisions tout au long du cycle de programmation, c'est-à-dire durant la planification, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes. Consulter des spécialistes des questions d'égalité des sexes, des organisations de femmes et mobiliser aussi souvent que possible des femmes apparaissant comme des modèles féminins.
 - Mener une **analyse de genre** et ventiler les données essentielles concernant le travail des enfants par sexe avant de commencer toute intervention. Tout processus de développement d'un programme national IPEC commence par une recherche sur les endroits où se trouvent les enfants travailleur(se)s et l'étendue de leur implication dans les pires formes de travail des enfants.
 - Lors de la conception des programmes IPEC, la recherche initiale et l'analyse des besoins devraient identifier les activités économiques et non économiques des enfants à partir de 5 ans; l'étendue de leur implication dans le travail domestique; les différences éventuelles entre la situation des garçons et des filles, leurs besoins, leurs options, leurs stratégies de survie et leurs opportunités. Ces informations peuvent être collectées à partir de nombreuses sources mais devraient toujours inclure des discussions et des entretiens avec les filles et les garçons eux-mêmes, ainsi que leurs père et mère.

Le **Highland People's Development Network (HPDN)** a pour objectif de promouvoir l'égalité des minorités tribales des collines en Thaïlande. L'analyse du problème menée avant le début de l'action a révélé différentes questions clés, y compris leur *absence de statut légal* devant la loi thaï – parmi ces minorités représentant une population de près d'un million d'habitants en Thaïlande, près de 350 000 personnes sont considérées comme des étrangers ou des migrants illégaux et 250 000 sont apatrides –, leur *discrimination devant la loi et dans la pratique et leur exclusion du développement global. Les femmes et les filles de ces minorités sont particulièrement vulnérables à l'exploitation*. A la suite de cette analyse, le HPDN a conçu une stratégie d'intervention au niveau du groupe minoritaire, de la communauté et du réseau d'individus, avec un accent sur les femmes et les jeunes. Ses principales composantes sont l'amélioration du processus d'apprentissage dans les communautés et le renforcement de la capacité des groupes et des réseaux d'individus.



- *Amélioration du processus d'apprentissage* – plates-formes de femmes et camps culturels.
- *Renforcement des capacités* – formation de conseils ethniques des jeunes au niveau de la communauté, de camps pour les jeunes au niveau du réseau et d'assemblées ethniques de femmes au niveau régional.

- Cibler les secteurs où de **nombreuses filles travaillent**. Les filles sont souvent concentrées dans les secteurs et les métiers dans lesquels il y a un grand risque d'exploitation du travail. Elles sont par exemple surreprésentées dans la prostitution et le travail domestique et forment la majorité des victimes de la traite. Il s'agit là de formes de travail dangereuses et abusives dans lesquelles il est difficile de les atteindre. Des programmes spéciaux sont nécessaires pour prévenir ce type d'abus. Des programmes intégrés sont également nécessaires pour les sortir de ces situations et leur offrir, avec leurs familles, des alternatives.

Le *Programme Kasambahay* de la *Visayan Forum Foundation* aux Philippines fournit une assistance aux enfants domestiques dans les communautés d'origine et de destination – de Visayas et Mindanao à Manille. Le Programme Kasambahay, qui a débuté en 2001, a adopté une approche sur trois fronts:

- *L'assistance directe* – un logement temporaire, une couverture de sécurité sociale et des opportunités d'éducation ont été offerts à plus de 5 000 enfants domestiques, dont la plupart sont des filles.
- *L'aide à l'organisation* – en 1995, le Visayan Forum a soutenu la création du SUMAPI (Association and Linkage of Domestic Workers in the Philippines).
- *Le plaidoyer* – le Programme Kasambahay attire l'attention sur la situation des enfants domestiques et favorise l'action grâce à son action de plaidoyer et son engagement en faveur de la protection du travail domestique dans la législation et en institutionnalisant le soutien en faveur des enfants domestiques dans les programmes nationaux.

- Cibler les enfants travailleurs **non visibles**, dont beaucoup sont des filles, en utilisant une approche liée à la famille ou au secteur d'activité. Il y a une certaine tendance à s'intéresser aux problèmes des enfants travailleurs les plus visibles dans les pays qui commencent à se pencher sur le travail des enfants, même s'ils ne sont pas engagés dans les pires formes de travail des enfants. La plupart du temps il s'agit des garçons, puisque les garçons et les hommes de nombreuses sociétés travaillent dans la sphère publique, alors que les filles et les femmes travaillent dans la sphère privée ou sur d'autres lieux de travail dérobés au regard extérieur. Dans d'autres pays, il y a une volonté d'éliminer le travail des enfants dans des industries ou des métiers spécifiques uniquement. Là encore, une approche au coup par coup ne conduira pas à des résultats durables et peut même conduire à de plus fortes inégalités parmi les bénéficiaires. Il peut parfois être utile et nécessaire de commencer par s'intéresser à un problème dans un secteur ou un métier particulier dans une aire géographique donnée. Cependant, il sera par la suite indispensable d'avoir une approche holistique et de considérer tous les abus liés au travail des enfants dans cette aire-là, par exemple en s'intéressant aux filles non visibles travaillant aux côtés de leurs frères dans l'industrie, le secteur agricole ou le métier ciblé par le programme.
- **Faire disparaître les inégalités** concernant l'accès des filles et des femmes à une éducation et une formation de qualité. L'accès des garçons et des filles à une éducation et une formation professionnelle de qualité est l'outil le plus indispensable pour lutter contre le travail des enfants. Au-delà de l'amélioration de l'accès des filles

à l'éducation et à la formation, une attention doit être donnée à la qualité de l'enseignement et à la ségrégation des sexes sur les marchés de l'emploi. Il est ainsi important de donner une image positive des filles, des femmes, des garçons et des hommes et de transmettre aussi bien aux garçons qu'aux filles une formation dans de multiples domaines les préparant à une activité productive. L'éducation des femmes et des hommes est vitale non seulement pour eux-mêmes mais pour leur permettre de s'occuper au mieux de leurs enfants. Il est notamment prouvé que l'éducation des femmes est un investissement très rentable en terme d'amélioration du bien-être de leur famille.

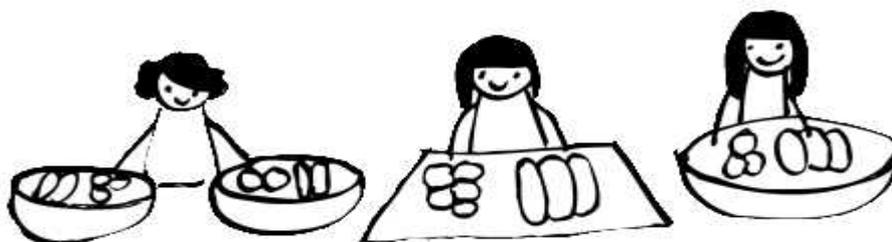
Le projet de l'OIT concernant la traite d'enfants et de femmes dans la province de Yunnan en Chine, *Mekong Subregional Project on Trafficking in Children and Women (TICW)*, a adopté une **méthode de formation en cascade** pour la promotion d'une éducation respectueuse de l'égalité entre les sexes comme élément de son programme de prévention de la traite dans des régions cibles où les familles envoient prioritairement les garçons à l'école. Les partenaires chargés de la mise en œuvre du projet, les Bureaux d'éducation des provinces de Jiangcheng et Menghai, ont formé 135 chefs d'établissements dans les écoles primaires, qui ont eux-mêmes formé 475 enseignants, qui ont à leur tour formé 13 009 écoliers. Dans les communautés cibles, 48 groupes de volontaires travaillent avec les parents qui reçoivent également l'information par l'intermédiaire de leurs enfants scolarisés.

Des questionnaires précédant et suivant ces actions ont montré que la sensibilité aux questions d'égalité des sexes avait augmenté parmi les écoliers, les enseignants et les membres de la communauté. La scolarisation des filles a augmenté et les enseignants sont maintenant prêts à apprendre et enseigner tout ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes. Quelques changements de comportement ont également été observés. Par exemple, les **garçons ont commencé à balayer les sols des maisons et, dans certaines familles, les mères et les filles ont maintenant le droit de prendre leurs repas avec les pères et les fils**, alors qu'avant les femmes mangeaient séparément ou après les hommes.

- **Cibler les ménages les plus pauvres et les plus désavantagés.** La pauvreté est due à un manque d'accès et de contrôle des ressources humaines et financières, des biens et de l'information. L'allègement de la pauvreté est ainsi crucial dans la bataille contre le travail des enfants. Il est habituellement plus difficile d'atteindre les plus désavantagés dans les programmes de développement et des efforts particuliers doivent être faits pour permettre leur participation. Ce groupe cible prioritaire devrait également inclure les plus pauvres des plus pauvres. Beaucoup d'entre eux sont des mères célibataires ou des enfants jouant le rôle de chef de famille.
- Fournir des **stratégies alternatives de survie** aux familles enclines à recourir ou ayant déjà eu recours au travail des enfants en renforçant les capacités économiques et sociales des parents et des enfants. Les solutions au cas par cas ne mènent souvent pas aux résultats attendus et augmenter le revenu des enfants ou de leurs parents ne conduira pas, en soi, à éliminer le travail des enfants. Un ensemble intégré de services est nécessaire pour augmenter le revenu et le statut des familles à bas revenus en leur offrant une formation dans des qualifications productives et des compétences organisationnelles, en leur apprenant à lire, à calculer, à communiquer et à s'organiser. Lorsque se lancer à son propre compte constitue une option plus pertinente que l'emploi salarié, des services de soutien en gestion d'entreprises doivent être combinés aux micro-crédits. Afin de permettre une bonne utilisation du revenu familial, des informations sur les effets négatifs du travail des enfants, le développement humain et le bien-être familial doivent également être données. De plus, des mesures visant à développer ou renforcer la formation de groupe et la coopération sont souvent importantes pour renforcer les capacités de la population cible à partager le savoir acquis et à bénéficier d'économies d'échelles et d'un pouvoir de négociation accru.

La formation *GET Ahead for Women in Enterprise* (*G = Gender, E = Entrepreneurship, T = Together*) est destinée à soutenir et à renforcer les activités génératrices de revenu. Elle est donnée dans le cadre des projets du BIT destinés à promouvoir les opportunités d'emploi pour les femmes dans des situations de pauvreté et à prévenir la traite des enfants et des femmes. Avec le soutien des micro-crédits accordés dans le cadre du projet du BIT *Mekong Subregional Project on Trafficking in Children and Women (TICW)*, de nombreuses femmes des communautés rurales du Laos ayant un faible niveau d'alphabétisation ont ainsi été impliquées dans des activités telles que l'élevage de cochons ou de poulets, la culture de champignons et d'autres activités économiques. En plus des crédits et de la formation professionnelle, ces femmes ont pu acquérir les compétences nécessaires pour gérer leur affaire et des connaissances sur l'accès au marché et l'organisation en groupe afin de rendre leurs activités durables et de les développer au niveau communautaire.

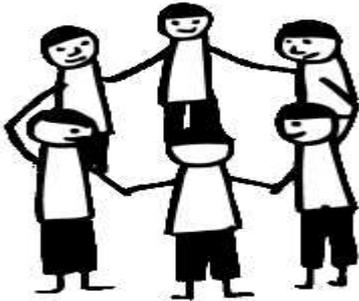
La formation *GET Ahead for Women in Enterprise* est un **moyen d'action sexo-spécifique** ciblé sur d'éventuelles femmes d'affaires dans des situations de pauvreté. L'idée est de **développer la capacité d'entreprise des femmes pour transformer leurs activités génératrices de revenus en de petites entreprises et constituer ainsi un moyen efficace de prévenir la traite pour exploitation des enfants et des femmes**. Avec le soutien technique de différentes unités du BIT, le manuel de formation et l'atelier de formation des formateurs du projet *GET Ahead* ont été testés avec succès au Cambodge et au Laos au début de l'année 2003. Le renforcement des capacités des organisations partenaires en matière de développement d'entreprises de femmes est prévu, afin de renforcer la prévention et la lutte contre les abus liés au travail et la traite des enfants et permettre aux femmes et à leur famille de surmonter leur pauvreté.



- Impliquer **les pères et les mères** dans tous programmes ou projets contre le travail des enfants et faire attention au partage des responsabilités et des charges de travail, ainsi que des décisions au sein de la famille. La charge de travail global des filles et des femmes doit souvent être réduite pour leur permettre de se reposer suffisamment et de prendre part à des activités plus productives. En plus de fournir des éléments technologiques d'économie du travail aux femmes, il est important d'encourager les garçons et les hommes à prendre plus de responsabilité dans les tâches ménagères, en augmentant par exemple le statut accordé à celui ou celle qui prend en charge la famille. Des changements dans les comportements liés au partage des décisions entre les parents concernant les dépenses du revenu familial doivent également faire partie intégrante de tout programme contre le travail des enfants.



Le *Cambodian Men's Network (CMN)* a été créé en 2000 dans le cadre du programme de plaidoyer *Gender and Development for Cambodia (GAD/C)*. L'idée est d'aider les hommes à comprendre leurs rôles et leurs responsabilités comme agents de changement social. CMN est actuellement présent dans cinq régions du Cambodge, avec plus de 1 000 membres dans 12 provinces et deux municipalités. CMN encourage ses membres à être des pères aimants et responsables. Les membres aident ensuite d'autres hommes à comprendre la dimension genre de problèmes tels que le harcèlement sexuel, la violence domestique et le viol. **Le message clé est que ces problèmes sont aussi des problèmes d'hommes.** En partenariat avec des groupes de jeunes Cambodgiens, le CMN conduit des formations sur les droits humains et les droits des femmes parmi les soldats, la police, les travailleurs, les membres du gouvernement, le personnel des ONG et les hommes dans les communautés.



3.3.2 Comment faire

- Augmenter la **sensibilisation** aux questions d'égalité entre les sexes parmi toutes les parties prenantes du programme. De nombreuses personnes ne sont pas encore conscientes ou convaincues de la nécessité d'aborder les différences entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons. Ce manque et l'absence de mesures appropriées pour lutter contre les inégalités existantes ne permettent pas de remettre en cause le statu quo et risquent même de conduire à une détérioration de la situation des filles et des femmes.

Les modules éducatifs pour adolescents du projet de l'IPEC/OIT SCREAM (*Supporting Children's Rights through Education, the Arts, and the Media*) encouragent l'utilisation des arts créatifs pour couvrir un grand nombre de questions liées au travail des enfants en intégrant des messages concernant l'égalité entre les sexes tout au long des modules.

Dans le but de surmonter les inégalités et la discrimination entre les sexes dans les questions liées au travail des enfants, les modules SCREAM visent les garçons et les *filles ensemble*. Ils utilisent les arts visuels, littéraires et dramatiques comme outils pour les aider à s'exprimer et leur donner les connaissances et les compétences nécessaires au changement social et au renforcement de leurs capacités. Les modules les aident à apprendre à être critiques envers les attitudes courantes sur l'égalité entre les sexes, à avoir une opinion et à faire des recommandations sur les politiques et les programmes, à prendre confiance et développer des compétences afin de présenter leurs propres messages à leurs parents, leur communauté et aux décideurs.

- Evaluer et renforcer la **capacité** de l'équipe à aborder les besoins des filles, des garçons, des hommes et des femmes et travailler en vue d'atteindre l'égalité entre les sexes.
- Mobiliser les **groupes et les organisations de femmes**. Les groupes de femmes peuvent être des éléments forts dans la bataille contre le travail des enfants. Renforcer les capacités des femmes signifie que les enfants se porteront également mieux.

Les organisations de masse, telles que l'Union des femmes en Chine, au Laos et au Viet Nam, peuvent être très efficaces dans la sensibilisation et la mobilisation des acteurs, aussi bien au niveau décisionnel que dans les communautés rurales et urbaines. Dans le passé, ces organisations s'occupaient de projets à plus petite échelle et exclusivement destinés aux femmes. Récemment ces unions ont pris une part active dans les questions liées à la systématisation de la prise en compte du genre et ont rencontré quelques succès. Mais l'intégration du genre et des problèmes de femmes dans les programmes de développement sociaux et économiques sur une plus vaste échelle reste un défi à surmonter.

- **Eviter** les préjugés linguistiques et visuels et les **stéréotypes** sexistes, par exemple lors de la conception du matériel de formation et des campagnes de sensibilisation ou lors du recrutement du personnel.
- **Responsabiliser toutes** les personnes impliquées dans le programme concernant la promotion de l'égalité des sexes. Organiser des activités de sensibilisation pour augmenter leur implication et leur capacité technique à intégrer les questions de genre dans leur travail.
- Si des **déséquilibres** existent entre la situation des hommes et celle des femmes, planifier, budgétiser et utiliser une expertise genre spécifique tout au long du cycle de programmation. Des ressources suffisantes doivent être prévues pour permettre une analyse de genre dans la recherche et mettre en œuvre des mesures spécifiques pour lutter contre les déséquilibres entre les sexes. Souvent il est utile de prévoir le recrutement de personnel féminin et masculin dans le cas où les filles et les femmes ne pourraient être atteintes efficacement par des hommes.
- Analyser l'**impact différent** des programmes sur les filles, les femmes, les garçons et les hommes aux niveaux du suivi et de l'évaluation, et développer une action de suivi appropriée. Comme il a déjà été dit, il est mieux d'identifier et de traiter les inégalités entre les sexes au niveau de la conception d'un programme. Cependant, particulièrement quand les programmes ne tiennent aucun compte du genre, il est important de se pencher sur les problèmes essentiels liés au genre dans la phase de suivi et d'évaluation pour essayer de les résoudre.
- Impliquer les **employeurs et les syndicats**, qui peuvent être bien placés pour évaluer et déterminer les besoins du marché et promouvoir l'utilisation de contrats appropriés et l'observation des normes de travail fondamentales. Les syndicats peuvent jouer un rôle important dans la lutte contre la discrimination raciale, sexuelle ou toute forme de discrimination qui affecte les femmes et d'autres groupes de travailleurs vulnérables. En ce qui concerne la migration, les employeurs et les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle important de lobbying dans les pays de destination afin que la migration laborieuse soit sécurisée et légale et que les travailleurs migrants aient une situation administrative claire.

NUWHRAIN (National Union of Workers in the Hotel Restaurant and Allied Industries) a développé un programme en partenariat avec l'OIT depuis 1999. Le projet *NUWHRAIN 'Trade Union Action in Combating Child Labour in the Tourism Industry in the Philippines'* vise à lutter contre l'exploitation des enfants, en particulier l'exploitation sexuelle, dans l'industrie du tourisme. Il se concentre sur le **développement institutionnel** des syndicats dans la prévention des abus liés au travail des enfants selon une approche globale comprenant notamment la *recherche, la sensibilisation, la mobilisation sociale, le lobbying, la négociation collective, le fonctionnement d'un bureau du travail des enfants, la consultation et la recommandation*. NUWHRAIN est une filiale de *International Union of Food, Agriculture, Hotel Restaurant, Catering and Tobacco Workers Associations (IUF)*. Il a 45 antennes locales et 6 000 membres dans cinq régions des Philippines.

- Développer un **réseau d'organisations avec une expertise aussi bien sur le travail des enfants que sur le genre pour partager expériences et outils de travail**. Il est

important d'encourager la coopération et l'action conjointe parmi les institutions professionnelles et les partenaires sociaux pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans le travail aussi bien que dans la société en général.

Partie 2: Outils pratiques

1. Guide de référence rapide pour la formation: concepts clés et stratégies

Ce guide de référence rapide fournit un résumé des concepts et des définitions clés ainsi que des outils conceptuels et des stratégies exposés dans la partie 1. Il peut servir d'outil rapide de référence pour votre propre usage ou être utilisé dans des activités de sensibilisation ou de formation.

1.1 Concepts de base ¹

- Le **genre** se réfère aux différences et aux relations sociales entre les hommes et les femmes/les garçons et les filles. Celles-ci sont acquises et varient considérablement d'une société, d'une culture et d'une époque à l'autre.
- Le **sexe** se réfère aux différences biologiques universelles et invariables entre les hommes et les femmes.
- Les **normes et les valeurs liées au genre** font référence aux croyances concernant ce que devraient être les hommes et les femmes de toutes les générations. Dans beaucoup de sociétés, par exemple, les filles doivent être obéissantes et belles et ont le droit de pleurer. Les garçons, par contre, doivent être courageux et ne doivent pas pleurer.
- Les **stéréotypes sexuels** sont des idées préconçues que les gens ont concernant ce que les garçons et les hommes, par opposition aux filles et aux femmes, sont capables de faire et inversement – par exemple, l'idée que les femmes sont de meilleures ménagères et les hommes de meilleurs dirigeants ou que les garçons sont meilleurs en mathématiques que les filles.
- Les **rôles sexo-spécifiques** font référence aux activités que les hommes et les femmes accomplissent. Les garçons aident leur père à travailler dans les champs, par exemple, alors que les filles aident leur mère dans les tâches domestiques. Ces rôles sont culturellement construits.
- **L'égalité des sexes** signifie que les droits, les responsabilités et les opportunités sont les mêmes pour les hommes et les femmes/les filles et les garçons. Elle implique les mêmes droits humains et du travail, ainsi qu'une distribution équitable et juste des responsabilités et des opportunités, de la charge de travail et du pouvoir de décision.
- La **promotion de l'égalité des sexes** ² – Promouvoir l'élimination du travail des enfants et l'égalité des sexes n'est pas seulement ce qu'il y a de juste mais ce qu'il y a

¹ Ces concepts sont pour la plupart adaptés de *ABC des droits des travailleuses*, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, OIT, mars 2000, <http://mirror/dyn/genderintranet/docs/RES/179/F1472266214/ABC%20des%20femmes%20travailleuses.doc>.

d'intelligent à faire. La promotion de l'égalité entre les sexes conduit en effet à une meilleure qualité de vie pour tous.

- La **discrimination entre les sexes** est considérée comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe ou le genre qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement ³.
- Les **droits humains** sont les droits fondamentaux absolus dont toute personne bénéficie en sa qualité d'être humain.
- Les **droits législatifs nationaux** sont les droits reconnus et protégés par la loi dans tous les pays.
- **Les droits fondamentaux au travail** sont ⁴:
 - l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
 - l'abolition effective du travail des enfants;
 - l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
 - la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
- **Les droits fondamentaux des femmes travailleuses** concernent:
 - l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi;
 - une rémunération égale pour un travail de valeur égale;
 - une meilleure répartition des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes qui travaillent;
 - la protection de la maternité.
- **Les droits de l'enfant**: tous les enfants ont droit à la non-discrimination, à la prise en considération de leur intérêt supérieur, au développement de toutes leurs aptitudes physiques et sociales et à la participation aux décisions.
- Dans ses pires formes, le **travail des enfants (child labour)** porte gravement atteinte à l'éducation et au développement mental ou physique des enfants. Les conventions

² D'après *Gender equality promotion to combat trafficking in children and women*, Technical Intervention Area Summary Notes: TIA-6, OIT/IPEC, January 2002. www.ilo.org/asia/child/trafficking.

³ D'après la convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

⁴ Référence: site Web du Programme focal pour la promotion de la Déclaration, Organisation internationale du Travail, <http://mirror/public/french/standards/decl/index.htm>.

n^{os} 138 et 182 de l'OIT fournissent des directives sur l'âge minimum et les pires formes de travail des enfants ⁵.

- La **traite** concerne la nature coercitive, non consensuelle et d'exploitation ou de servitude de l'objectif du déplacement, et peut impliquer de sérieuses violations des droits humains, y compris le travail forcé, l'exploitation sexuelle et l'exploitation du travail, la violence et les abus sur les victimes.

1.2 **Différences clés selon le sexe dans le travail des enfants**

- Les garçons aussi bien que les filles sont concernés par le travail des enfants mais il est possible que **le nombre de filles soit sous-estimé**, de par la nature non visible ou cachée des activités qu'elles effectuent, telles que le travail domestique ou sexuel.
- Malgré un important chevauchement, il y a une **ségrégation significative** selon le type d'activités exercées par les enfants. Les garçons tendent à travailler dans les secteurs typiquement masculins, tels que la construction, l'exploitation minière, la pêche, et sont souvent recrutés dans les conflits armés. Les filles pour leur part se trouvent dans les secteurs traditionnellement féminins tels que le travail domestique et l'industrie du sexe.
- Les valeurs sociales et culturelles conduisent de nombreuses filles à développer une **faible estime d'elles-mêmes**, qu'elles auront totalement intériorisée à l'âge adulte.
- Partout dans le monde, des filles et des femmes issues de familles pauvres ont un **accès limité** à l'éducation, à la formation et à d'autres opportunités leur permettant d'avancer dans la vie. On attend également des filles qu'elles commencent à travailler plus jeunes que les garçons qui eux ont plus de chances d'aller à l'école.
- Les systèmes **d'éducation et de formation** tendent à renforcer les inégalités existant dans les sociétés. Les préjugés et la discrimination liés au genre dans l'éducation et la formation ont également pour conséquence une **ségrégation plus sévère entre les sexes** sur le marché du travail.
- Les filles et les femmes travaillent souvent dans des **activités non visibles**, c'est-à-dire des activités non rémunérées telles que la cuisine, le nettoyage et la prise en charge des membres de la famille dans leur propre ménage. Elles effectuent également souvent un travail non rémunéré dans et autour du noyau familial, tel que travailler dans l'entreprise familiale.
- Les filles sont **souvent privées d'éducation** ou souffrent du triple fardeau du travail domestique, scolaire et économique.
- Les femmes et les filles sont de plus en plus nombreuses à gagner leurs propres revenus pour des nécessités économiques et à **des fins de survie**.
- Le travail des femmes et des filles est souvent de **valeur inférieure** et précaire.
- Les filles et les femmes sont majoritaires dans les secteurs **cachés et non réglementés**, tels que le service domestique et le commerce du sexe, ce qui les rend

⁵ D'après la convention concernant l'élimination du travail des enfants adoptée à la Conférence internationale du Travail en 1999.

plus vulnérables à l'exploitation et aux abus. Les filles et les femmes sont également les principales victimes de la traite pour exploitation de leur travail.

- Beaucoup de filles et de femmes **sont moins rémunérées** que les garçons et les hommes pour le même type de travail et elles ont **moins de contrôle** sur le revenu qu'elles gagnent. Si c'est les filles et les femmes qui contrôlent leur revenu, tout ou presque est dépensé pour leurs familles.
- Les filles et les femmes sont souvent préférées aux hommes par les employeurs parce qu'elles sont **éduquées** pour travailler plus dur et être obéissantes.
- Beaucoup de filles et de femmes éprouvent un sentiment accru de confiance en elles et augmentent leurs choix de vie si elles **gagnent un revenu**.
- Les **familles nombreuses** sont souvent incapables de pourvoir convenablement aux besoins de leurs enfants et ces derniers ont plus de probabilités de devoir travailler.
- Les **foyers monoparentaux menés par des femmes** sont particulièrement vulnérables au recours au travail des enfants.
- Les mères économiquement actives qui n'ont **pas accès** aux garderies et aux écoles vont emmener leurs enfants avec elles au travail. Ces enfants commenceront à travailler dès leur plus jeune âge.
- Si les mères travaillent à l'extérieur, les **grandes sœurs** vont souvent rester à la maison pour s'occuper des tâches ménagères et prendre soin de la famille.
- Les enfants peuvent être **vendus ou «donnés»** par les parents contre des promesses de vie meilleure. Ces enfants, souvent des filles, finissent dans les pires formes de travail des enfants.
- Si une fille tombe **enceinte** hors du mariage, elle ne sera plus envoyée à l'école. Quelques-unes se marieront mais la majorité deviennent des parias et doivent gagner leur vie et prendre soin des enfants sans le soutien de la famille et de la communauté. Leurs enfants deviendront très probablement également des enfants travailleurs.
- Les **enfants étrangers** sont souvent soumis à des travaux plus dangereux et sont plus exploités que les enfants indigènes, et les femmes et les filles migrantes sont plus vulnérables à la traite à des fins d'exploitation sexuelle, de leur travail ou autres.
- Les responsabilités familiales entre les hommes et les femmes sont **inégalement réparties**: les hommes prennent habituellement les décisions importantes concernant les dépenses, même si c'est les femmes qui tiennent les cordons de la bourse, et les filles et les femmes effectuent la plupart, si ce n'est pas toutes les tâches ménagères.
- Les femmes sont **sous-représentées** dans les structures et les processus de décision informels.

1.3 Outils conceptuels pour la promotion de l'égalité des sexes

- **Les principes clés à appliquer dans tous les programmes et projets:**
 - atteindre l'égalité des sexes n'est pas un «problème de femme» mais la **responsabilité de tous**;

-
- promouvoir l'égalité des sexes **bénéficiera à tous**;
 - l'égalité des sexes doit être abordée dans **tous** les programmes de développement et à **toutes** les étapes du cycle de programmation;
 - en cas de déséquilibres prononcés, des **mesures sexo-spécifiques** sont nécessaires pour éliminer les inégalités et améliorer la condition de la femme.

Aborder les besoins **pratiques** et **stratégiques**. Les besoins pratiques font référence aux insuffisances ressenties par le groupe cible dans la vie quotidienne et la vie professionnelle. Les besoins stratégiques sont liés aux inégalités entre les hommes et les femmes.

- La généralisation de l'analyse de genre (gender mainstreaming) est une stratégie institutionnelle qui vise à donner aux hommes et aux femmes des **chances et des droits égaux** en tant que bénéficiaires, participants et décideurs des programmes de développement. Pour ce faire, elle aborde systématiquement les inégalités entre les hommes et les femmes dans les lois, les politiques, les programmes et les budgets à tous les niveaux du cycle de programmation.
- Une action sur cinq fronts est nécessaire pour **intégrer** les questions de genre dans tous les programmes, politiques et activités:
 - mener une *analyse de genre*;
 - développer des stratégies ou des interventions *sexo-spécifiques*;
 - initier un processus de *changement institutionnel* dans les procédures et les pratiques institutionnelles;
 - donner aux filles et aux femmes la possibilité de *s'exprimer*;
 - introduire une perspective de genre dans les *budgets* et les *audits*.
- **L'analyse de genre** consiste à:
 - collecter les données et les ventiler par sexe;
 - identifier les différences entre les sexes en termes de division du travail et d'accès et contrôle des ressources et des bénéfices;
 - comprendre les besoins, les contraintes et les opportunités des filles et des garçons/des femmes et des hommes;
 - identifier les contraintes et les opportunités dans un environnement plus large;
 - évaluer les capacités des organisations à promouvoir l'égalité des sexes.
- **Des interventions, mesures ou activités sexo-spécifiques** sont nécessaires partout où les filles et les femmes sont dans des situations désavantageuses. Une attention particulière doit être portée aux:
 - secteurs, industries et métiers où l'on trouve *beaucoup de filles et de femmes*;
 - secteurs où les filles et les femmes sont *pratiquement absentes*;
 - problèmes qui *concernent* en particulier les filles et les femmes travailleuses.

-
- **L'action sexo-spécifique** peut comprendre un élément ou une combinaison des éléments suivants:
 - *des mesures de discrimination positive;*
 - *des activités spécifiquement ciblées sur les femmes;*
 - *des activités spécifiquement ciblées sur les hommes.*
 - Parmi les instruments **d'intégration du genre** dans les organisations, on trouve:
 - l'adoption de procédures explicites d'élaboration de politiques, de programmation, de budgétisation et de vérification visant à promouvoir l'égalité des sexes;
 - la formation et la responsabilisation des membres du personnel;
 - la fixation des objectifs concernant le recrutement et la promotion du personnel.
 - **Permettre aux filles et aux femmes de s'exprimer:**
 - augmenter la *participation* des filles et des femmes dans les programmes;
 - augmenter la représentation des femmes dans les processus de décision;
 - en général, le taux de représentation des femmes et des hommes devrait se situer entre 40 et 60 pour cent;
 - règle de base: un taux de représentation de 30 pour cent environ est un minimum, sans quoi il devient très difficile pour le groupe minoritaire de se faire entendre efficacement.
 - Introduire une perspective de genre dans **les budgets et les audits**.

1.4 Stratégies clés pour promouvoir l'égalité des sexes dans la lutte contre le travail des enfants

Les stratégies principales d'intégration des questions de genre dans tous les programmes (de tous les pays) et dans tous les projets et programmes d'action à plus petite échelle (désignés ci-après comme programmes) contre le travail des enfants sont les suivantes.

Que faire

- Intégrer une dimension genre **explicite** dans toutes les politiques et tous les programmes contre le travail des enfants.
- Prendre en compte les questions d'égalité entre les sexes **dès les premières étapes** du cycle de programmation et **aux plus hauts niveaux** d'élaboration des politiques, des programmes et des budgets.
- Aborder les besoins **stratégiques** et **pratiques** des hommes et des femmes.
- S'assurer que les femmes et les hommes **sont représentés de manière égale et participent activement** à tous les niveaux du cycle de programmation et particulièrement dans les postes et les mécanismes de décisions.

-
- Mener une analyse de genre et **ventiler** par sexe toutes les données importantes liées au travail des enfants avant de commencer toute intervention.
 - Cibler les secteurs dans lesquels on trouve **beaucoup** de filles.
 - Cibler les foyers **les plus pauvres** et les plus désavantagés.
 - Limiter les **inégalités** dans l'accès des filles et des femmes à une éducation et une formation de qualité.
 - Fournir des **stratégies de survie alternatives** aux familles enclines à recourir ou ayant déjà recouru au travail des enfants en renforçant le pouvoir économique et social des parents et des enfants.
 - Cibler les enfants travailleurs **non visibles**, beaucoup d'entre eux étant des filles, en utilisant une approche basée sur la famille ou le secteur.
 - Impliquer les **pères et les mères** dans tous les programmes et projets contre le travail des enfants et faire attention au partage des responsabilités familiales et des autres travaux, ainsi qu'aux prises de décisions à l'intérieur de la famille.

Comment faire

- **Améliorer la sensibilisation aux questions de genre** parmi les parties prenantes de tous les programmes.
- **Evaluer et renforcer la capacité** des organisations intermédiaires à aborder les besoins des hommes et des femmes travailleur(se)s et à promouvoir l'égalité des sexes.
- Mobiliser les groupes et les **organisations de femmes**.
- **Eviter** les préjugés linguistiques et visuels et les **stéréotypes** sexistes.
- **Responsabiliser** tous ceux qui sont impliqués dans le programme sur le sujet de la promotion de l'égalité des sexes.
- Si des **déséquilibres** existent entre les positions des hommes et des femmes, planifier, budgétiser et utiliser une expertise genre spécifique tout au long du cycle de programmation.
- Analyser l'**impact différent** des programmes sur les filles, les femmes, les garçons et les hommes aux niveaux du suivi et de l'évaluation et développer une action de suivi appropriée.
- Impliquer les **employeurs et les syndicats** dans l'évaluation des besoins du marché du travail, particulièrement pour les travailleurs migrants, et promouvoir l'utilisation de véritables contrats de travail et l'observation des normes fondamentales du travail.
- Développer un **réseau d'organisations ayant une expertise sur le travail des enfants et le genre** pour partager expériences et outils de travail.

2. Guide: comment intégrer les questions de genre dans la conception d'un projet ⁶

Dans le passé, on a souvent considéré que les femmes et les filles bénéficiaient automatiquement des efforts de développement et que le progrès vers l'égalité avait lieu naturellement. Il est cependant devenu extrêmement clair que si les questions de genre n'étaient pas explicitement intégrées dans la conception et l'exécution des programmes de développement, la situation des femmes et des filles pouvait s'aggraver.

Lorsqu'on se penche sur la situation des travailleuses, les données disponibles montrent clairement que la situation d'inégalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail commence très tôt. Les exemples de discrimination selon le genre sont nombreux parmi les filles, souvent confinées à l'intérieur des maisons, dérobées à toute inspection et ne recevant que peu ou pas de rémunération; et cette discrimination se transmet malheureusement de génération en génération.

Avec le mandat d'apporter une attention particulière à la situation des filles, les programmes IPEC sont confrontés aux défis de supprimer la discrimination entre les sexes et de préparer la nouvelle génération à des relations plus équilibrées entre les hommes et les femmes. Cette double mission sera réalisée grâce à une systématisation de la prise en compte du genre et une attention accrue aux problèmes sexo-spécifiques tout au long du cycle de programmation dans la lutte contre le travail et la traite des enfants.

Ce manuel pratique permet d'assurer l'intégration systématique des questions de genre dans la conception des programmes d'action de IPEC. C'est également la première étape, et la plus cruciale, pour intégrer une perspective genre à tous les niveaux du cycle de programmation. Elle implique une analyse de genre pointue du groupe cible et l'identification des effets potentiels des interventions futures sur les garçons et les filles. Des stratégies efficaces doivent être conçues pour aborder les inégalités entre les sexes dans les secteurs où il y a beaucoup de filles, dans les secteurs où elles sont pratiquement absentes ou dans le cas de problèmes qui concernent particulièrement les filles. Une action sexo-spécifique comprend l'utilisation de mesures de discrimination positive ou de protection pour rendre les filles capables de participer et de bénéficier de manière égale au développement.

L'inégalité entre les sexes a souvent ses racines au sein même des structures organisationnelles et des mécanismes institutionnels. Un changement institutionnel est ainsi nécessaire. Il s'agit de promouvoir des procédures d'élaboration de politiques et de programmation tenant explicitement compte du genre, d'allouer des budgets pour des activités liées au genre et de renforcer les capacités des organisations pour qu'elles deviennent des agents de changement efficaces vers l'égalité des sexes. La participation des filles, des femmes et de leurs organisations dans les processus de décision, à tous les niveaux du cycle de programmation, est un élément important pour assurer la participation active des filles et leur permettre de bénéficier du processus de développement.

Ce guide constitue une aide précieuse pour la conception de projets ou des programmes d'action. Il fournit aux directeurs et aux coordinateurs de projets nationaux, aux consultants et aux responsables de la mise en œuvre de programmes un instrument pratique afin de développer des interventions tenant compte du genre dans la lutte contre la traite et le travail des enfants. Son format est celui des documents de programmes d'action

⁶ Cet instrument a été développé à l'origine par Susanne Schroth dans une première version de ce guide pratique, 2000.

de IPEC et complète les directives déjà existantes dans la conception de programmes d'action. Il a été conçu en conformité avec les instruments de programmation et de gestion du BIT et de IPEC déjà existants, tels que le *Programming and Operations Manual for IPEC Field Offices* (le manuel «gris») pour les coordinateurs de projets nationaux de IPEC, et le *IPEC Training Package on the Design, Management and Evaluation of Action Programmes on Child Labour*.

2.1 Contexte et justification

2.1.1 Analyse du problème

Mener une analyse de genre pour identifier les rôles et les besoins différents des garçons et des filles devrait être la première étape dans la planification d'un programme sur le travail des enfants. Bien qu'elle puisse être entreprise à toutes les étapes du cycle de programmation, il est plus efficace de mener une analyse de genre durant les étapes initiales de planification et de conception parmi les enfants travailleurs, leurs parents et les organisations qui les soutiennent.

Toute recherche, qu'elle soit quantitative ou qualitative, devrait ventiler les données par sexe. Des efforts spécifiques doivent être faits pour identifier la charge de travail des filles dans les activités non visibles telles que les tâches domestiques et d'autres activités non rémunérées.

Afin d'éviter des perceptions erronées, il est très important de donner aux garçons et aux filles l'opportunité d'identifier leur situation et d'exprimer leurs propres besoins. L'information récoltée peut exiger des approches particulières afin d'assurer aux enfants l'opportunité de s'exprimer. Dans la plupart des cultures asiatiques, par exemple, les enfants n'expriment pas librement leurs opinions en présence d'adultes ou de représentants de l'autorité, et les filles s'exprimeront probablement moins librement dans un groupe mixte. Par conséquent, pour obtenir des informations valables, les réunions devraient être organisées sans la présence des adultes ou/et des garçons.

Des contributions d'informateurs clés, tels que des enseignants et des leaders communautaires, devraient faire partie de l'analyse, ainsi que les résultats de recherches précédentes et tous documents qui pourraient être utiles. Cette analyse devrait se concentrer sur les questions suivantes.

- Quelle est la **division du travail** entre les garçons et les filles?

Si peu et pas d'informations sont disponibles sur la division du travail entre les sexes au sein de la population cible, il est souvent utile de dessiner un profil d'activités pour les filles et les garçons en fonction des:

- **rôles économiques:** ils font référence au travail accompli pour produire des biens et des services. Ces tâches productives peuvent avoir lieu sur un lieu de travail ou à la maison, elles peuvent être rémunérées ou non et formellement ou informellement organisées;
- **rôles non économiques:** il s'agit par exemple de l'éducation des enfants et des différentes activités entreprises pour les membres de la famille et de la communauté, telles que la collecte d'eau et de combustible, la préparation des repas, le soin aux enfants, l'éducation et les soins de santé.

Il est également important de regarder attentivement les activités propres effectuées par les garçons et les filles et leurs parents et d'identifier:

-
- les heures de travail par jour/par semaine;
 - la supervision/surveillance du travail par les parents;
 - la situation du lieu de travail;
 - les dangers liés au travail;
 - le temps et l’endroit consacrés à la récréation et au repos;
 - la liberté de mouvement;
 - les opportunités de garder contact avec les parents et la famille;
 - l’âge, y compris l’âge auquel l’enfant a commencé à travailler;
 - les opportunités de formation et d’éducation et la participation à ces activités;
 - la ségrégation horizontale (secteurs d’emploi) et verticale (aux niveaux hiérarchiques) entre les garçons et les filles, et leurs parents si cela est approprié.

■ Qui a **accès et qui contrôle** les ressources et les bénéfices?

Une différenciation doit être faite entre l’*accès* et le *contrôle* des ressources et des bénéfices parce que leur utilisation n’implique pas nécessairement leur contrôle:

- les **ressources** sont tout ce dont les individus ont besoin pour mener à bien leurs activités (temps, argent, métiers, terres, équipement, éducation/formation);
- les **bénéfices** sont tous les revenus tangibles ou intangibles du travail des individus (nourriture, vêtements, éducation/formation, revenu, statut, pouvoir, reconnaissance).

Identifier quels sont les individus qui sont exclus de l’utilisation, de la propriété ou du contrôle des ressources et des bénéfices:

- Quelles décisions peuvent prendre les garçons et les filles au niveau de la communauté et du foyer pour améliorer leur accès aux ressources et influencer la distribution des bénéfices?
- Quelles sont les différences entre les hommes et les femmes dans les processus de décision au sein de la famille, au travail et dans la communauté?

■ Quels sont les **besoins** des filles et des garçons?

En identifiant les besoins des garçons et des filles et de leurs parents, il est utile de distinguer les besoins pratiques et les besoins stratégiques:

- les **besoins pratiques** sont liés à la vie quotidienne et à la survie. Il s’agit de la nourriture, de l’eau, du logement, du revenu, des vêtements et des soins de santé. Ils naissent des conditions réelles vécues par les individus en fonction des rôles de genre que leur a assigné la société;
- les **besoins stratégiques** font référence aux besoins identifiés pour dépasser la position subordonnée des filles et des femmes et promouvoir la participation égale et significative des garçons, des filles, des hommes et des femmes dans leur famille et leur communauté. Ils sont souvent liés au renforcement des capacités des femmes et des filles nécessaire à l’égalité avec les hommes et les garçons (par exemple l’accès

égal aux ressources, un salaire égal pour un travail de valeur égale, la liberté de mener une grossesse).

■ Quelles sont les **contraintes et/ou les opportunités** de l'environnement socio-économique?

Les facteurs suivants influencent les relations entre les hommes et les femmes et devraient être considérés aux niveaux macro, sectoriel et micro:

- les conditions, les contraintes et les opportunités environnementales: la fertilité ou la dégradation du sol, les changements de climat, les désastres naturels;
- les conditions économiques: le niveau de pauvreté, la distribution du revenu, le taux d'inflation, les relations commerciales internationales, les programmes d'ajustements structurels, le niveau des infrastructures, les demandes du marché et les crises économiques;
- les conditions démographiques: le taux de fertilité, l'offre de travail, le nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail chaque année. Les modèles de migration internes et internationaux;
- les normes et les valeurs dominantes: culture, religion et appartenance ethnique, existence possible de différentes sous-cultures;
- les événements politiques aux niveaux local, national et international, désordres ou stabilité politiques;
- les législations et règlements, politiques nationales de développement;
- les niveaux de formation et d'éducation et types de compétences de la population, et possibilités de scolarisation et de formation existantes;
- les accommodements institutionnels tels que la nature et la capacité des institutions gouvernementales, des organisations de travailleurs et d'employeurs, des autres ONG, des groupes communautaires et des groupes de femmes.

Il est utile d'identifier l'étendue de la discrimination directe et indirecte qui limite la pleine participation des filles et des femmes:

- **la discrimination directe** se produit lorsque les règles, les lois et les pratiques formelles et légales interdisent explicitement aux filles de participer aux activités;
 - **la discrimination indirecte** se produit quand les règles et les pratiques sociales, les normes et les valeurs empêchent les filles de participer également aux activités.
- Est-ce que certaines des inégalités identifiées **sont abordées par d'autres programmes, politiques ou initiatives de recherche**?
- Décrire les réponses existantes, les acteurs clés et les leçons apprises concernant la promotion des questions de genre dans la région où le programme sera développé.
 - Démontrer comment le programme prévoit de renforcer ces activités.

2.1.2 Stratégie du programme

- S'assurer que les résultats de l'analyse de genre sont utilisés lors du développement de la stratégie.
- Evaluer dans quelle mesure des données de base liées au genre et au sexe doivent être collectées avant de commencer ou au début du programme. Selon le secteur et le niveau auxquels les activités sont menées, le type et la précision des informations à collecter varieront.
- Identifier combien de garçons et de filles, d'hommes et de femmes peuvent participer et bénéficier équitablement du programme.
- Si des déséquilibres existent entre la position des garçons et celle des filles, évaluer si des mesures spécifiques sont nécessaires et intégrer ces mesures dans la stratégie du programme.
- Eviter d'augmenter la charge de travail des mères, étant donné qu'elles sont souvent déjà surchargées de travail.
- Eviter d'augmenter la charge d'activités des garçons et des filles qui travaillent sans être rémunérés, particulièrement si cela remet en cause leurs opportunités de scolarisation et s'ajoute à des heures de travail déjà nombreuses.
- S'assurer que le programme est conforme aux normes fondamentales du travail.

Les stratégies à développer dépendront du type de programme et de ses limites. Cependant, une série de principes généraux et de mesures pratiques devraient être respectés:

- Appliquer une approche multidisciplinaire, intégrée et holistique.
- Dans les cas de projets expérimentaux ou d'éléments d'action directe de programme plus large, appliquer une approche basée sur la famille et le secteur. Par exemple: un programme d'action visant à éliminer le travail dangereux des enfants dans les ateliers de réparation de voitures – un domaine dans lequel on trouve beaucoup de garçons – devrait également s'intéresser à la situation de leurs sœurs, impliquées dans des tâches non visibles au sein du foyer. Ou encore, dans les programmes d'action visant à limiter la prostitution par un travail de prévention dans les rues, le programme doit également être prêt à répondre aux besoins des filles et des garçons impliqués dans le secteur du commerce sexuel.
- Evaluer la capacité d'assimilation du groupe cible et de l'organisation de mise en œuvre concernant la promotion de l'égalité des sexes. Les changements dans les attitudes et les normes ainsi que le renforcement des compétences sont lents à intervenir. Les mesures de discrimination positive doivent être prises progressivement.
- Eviter les préjugés linguistiques et visuels, par exemple lors du recrutement du personnel, de la transmission d'information ou de la conception de manuels de formation.
- Intégrer des mesures qui abordent aussi bien les besoins stratégiques que pratiques.
- Apporter une attention particulière à la sensibilisation et au plaidoyer pour la promotion de l'égalité entre les sexes.

-
- Promouvoir les institutions et les groupes indispensables à la promotion de l'égalité, notamment faciliter la participation active des filles, des femmes et de leurs organisations. Mobiliser les réseaux et les organisations de garçons et d'hommes également.
 - Aborder l'impact des attitudes sexistes des adultes sur la vie des enfants et impliquer les deux parents dans le programme.

2.1.3 Durabilité

- Evaluer la durabilité économique et sociale du programme: après que le programme ait été complété, est-ce que les garçons et les filles, les hommes et les femmes seront-ils toujours capables de résister aux pratiques de travail des enfants et pourront-ils continuer à améliorer leur vie sans support externe?

2.2 *Groupes cibles*

2.2.1 Les enfants travailleurs

- Lors de la définition des groupes cibles d'enfants travailleurs, éviter les termes généraux. Décrire les caractéristiques clés en termes de sexe, d'âge, de type de travaux, de statut socio-économique et d'origine ethnique et sociale.
- Evaluer dans quelle mesure les bénéficiaires constituent un groupe homogène et faire ressortir les éventuelles différences entre les garçons et les filles et parmi les garçons et les filles en termes de conditions de travail, d'éducation, de possibilités de repos, etc.
- S'assurer que les bénéfices du programme, tels que les opportunités de formation, les crédits et d'autres services, sont distribués proportionnellement entre les filles et les garçons travailleurs, les mères et les pères. Si les filles ont été sous-représentées dans cette répartition, identifier si elles peuvent bénéficier du programme plus équitablement et comment.
- Utiliser une approche basée sur la famille chaque fois que les bénéficiaires directs du programme sont des filles ou des garçons travaillant dans un secteur économique spécifique ou un métier spécifique et s'assurer que les frères et sœurs et les autres enfants de la communauté bénéficieront aussi du programme.

2.2.2 Les groupes partenaires intermédiaires

- Décrire les caractéristiques et les différences clés selon le sexe parmi les parents des enfants travailleur(e)s et d'autres groupes partenaires intermédiaires, tels que les employeurs, les enseignants, la police, etc.
- Assurer le renforcement des capacités et du pouvoir des organisations dans la promotion de l'égalité des sexes.

2.3 *Cadre institutionnel*

2.3.1 Agence mettant en œuvre le programme

Evaluer la capacité de l'organisation mettant en œuvre le programme à satisfaire les besoins des garçons et des filles afin de promouvoir l'égalité des sexes. Analyser les éléments suivants:

-
- type d'organisation, domaines d'interventions majeurs et capacité globale à planifier et mettre en œuvre des stratégies concernant l'égalité des sexes;
 - politiques, structures organisationnelles et programmes satisfaisants à des préoccupations égalitaires;
 - perceptions et expertise concernant l'égalité des sexes parmi le personnel aux différents niveaux de l'organisation.

2.3.2 Institutions partenaires

- Identifier et solliciter la coopération d'organisations appropriées afin d'assurer le soutien et les apports nécessaires pour répondre aux besoins multiples des filles.
- Identifier des organisations partenaires spécifiques avec une expertise dans la promotion de l'égalité des sexes si l'agence mettant en place le programme a besoin d'assistance dans ce domaine.

2.4 Objectifs

- Agir en tenant compte explicitement des différences entre les sexes et s'assurer que les objectifs reflètent les problèmes prioritaires des filles et des garçons, des pères et des mères.
- Dans le(s) programme(s) d'action directe (et ses composants), s'assurer que les objectifs immédiats sont liés au nombre de filles et de garçons prévus comme bénéficiaires.
- Si les objectifs globaux du programme comprennent une action sexo-spécifique explicite pour surmonter les inégalités, élaborer un objectif relatif immédiat.

2.5 Résultats et activités principales

2.5.1 Résultats attendus

En définissant les **résultats attendus**, être précis et sexo-spécifique:

- énoncer clairement combien de garçons et de filles participeront au programme;
- dans le cas d'un renforcement institutionnel: définir les mesures nécessaires pour développer les capacités institutionnelles à promouvoir l'égalité des sexes;
- dans l'action directe: spécifier le pourcentage de filles et de garçons parmi les bénéficiaires attendus. Considérer la nécessité de dispositions explicites afin de garantir que les garçons et les filles bénéficient de manière égale des interventions planifiées;
- dans la recherche: s'assurer que les données sont ventilées par sexe et que les différences et les relations entre les sexes sont identifiées, avec des informations explicites sur la situation, les contraintes et les opportunités spécifiques des garçons et des filles;
- dans la formation et l'éducation: énoncer combien de garçons et de filles seront formés, dans quel domaine et à quels niveaux. Tenir compte du fait que les filles et les femmes pourraient avoir besoin de formations supplémentaires étant donné leur niveau d'éducation généralement plus faible;

-
- dans les recommandations politiques: s’assurer que le rôle, les besoins et la participation des filles, aussi bien que leurs contraintes spécifiques sont explicitement pris en considération. Evaluer la nécessité de mesures supplémentaires pour fournir un environnement favorable à la participation égale des filles et des femmes, en éliminant par exemple les barrières législatives ou socioculturelles.

2.5.2 Activités

Organisation des **activités**: s’assurer que les filles peuvent participer de la même manière que les garçons. Si la communauté ou les parents sont impliqués, s’assurer de la participation égale des femmes et des hommes.

- Organiser le lieu, les arrangements physiques, le moment et la durée des activités du programme de telle manière que les filles et les femmes puissent y participer.
- Mettre à disposition des équipements pour le soin des enfants si nécessaire.
- Si les filles et les femmes ne peuvent pas parler librement dans des groupes mixtes, organiser des groupes séparés et prévoir du personnel exclusivement féminin pour communiquer.
- Identifier et utiliser des moyens de communication qui atteindront effectivement les filles et les femmes. Par exemple, lors de la diffusion des opportunités et des bénéfices du programme afin d’encourager leur participation.
- Saisir toutes les opportunités de démontrer que la participation des filles et des femmes au côté des garçons et des hommes dans les activités de développement et dans la vie publique et privée est bénéfique pour tous, dans la famille, la communauté et les organisations.

2.6 **Indicateurs, hypothèses et obligations prioritaires**

2.6.1 Indicateurs

Les indicateurs doivent être sexo-spécifiques aussi bien dans les composantes générales des programmes que dans les composantes liées spécifiquement aux questions de genre.

- vérifier si les données préliminaires sont sexo-spécifiques pour pouvoir évaluer par la suite l’impact du programme sur la situation des filles, des garçons, des femmes et des hommes;
- développer des indicateurs pour mesurer les progrès réalisés vers la promotion de l’égalité entre les garçons et les filles;
- développer des indicateurs sur la nature et l’étendue de bénéfices apportés aux garçons et aux filles, aux hommes et aux femmes.

2.6.2 Hypothèses

S’il existe des éléments laissant penser que le contexte politique pourrait devenir moins favorable à la promotion de l’égalité entre les sexes, intégrer une déclaration sur l’effet d’un soutien politique continu sur la promotion de l’égalité entre les sexes.

2.6.3 Obligations prioritaires

Si le projet requiert, de la part des organisations partenaires, une expertise ou des éléments complémentaires liés au genre importants pour certaines activités – par exemple, un certain nombre de femmes en plus dans l'équipe, une politique ou un engagement tenant compte du genre –, il peut être utile d'inclure ces éléments comme obligations prioritaires.

2.7 **Procédures de planification, de suivi et d'évaluation**

- S'assurer de la collecte systématique de données pour mesurer l'impact du programme sur les garçons et les filles.
- Analyser et tenir compte des impacts différents du programme sur les garçons et les filles aux étapes de suivi et d'évaluation du programme.

2.8 **Éléments complémentaires**

- S'assurer que des ressources humaines et financières suffisantes sont allouées aux éléments genre du programme.
- Si les filles ne peuvent pas être atteintes efficacement par du personnel masculin, définir le nombre de femmes nécessaires dans l'équipe. De la même manière, si les garçons ne peuvent pas être atteints par du personnel féminin, définir le nombre d'hommes nécessaires dans l'équipe.
- Encourager un équilibre entre les hommes et les femmes parmi le personnel à tous les niveaux, et les rémunérer également pour un travail de valeur égale.
- Vérifier dans quelle mesure une expertise genre est nécessaire parmi le personnel. Le cas échéant, soyez explicite et prévoyez une référence à l'expertise genre dans les descriptifs de poste.
- Responsabiliser tous les membres du personnel du programme concernant la promotion de l'égalité des sexes.

3. Liste de contrôle: est-ce que le genre est intégré dans l'élaboration de votre programme d'action?

Il est plus efficace en terme de coût d'intégrer dès le départ la promotion de l'égalité des sexes dans la lutte contre l'exploitation du travail des enfants. Cette liste de contrôle peut être utilisée pour évaluer dans quelle mesure les questions liées aux différences socioculturelles entre les sexes sont intégrées dans l'élaboration d'un programme d'action. Si la majorité des réponses aux questions suivantes sont «oui», cela signifie que la conception du programme d'action prend en considération les besoins et les préoccupations des personnes des deux sexes. Si plus de la moitié des réponses est «non» ou «pas certain», il est nécessaire d'être plus attentif à la prise en compte des besoins et des préoccupations des filles, des garçons, des hommes et des femmes dans le programme.

Lors de l'élaboration d'un programme d'action, est-ce que vous accomplissez les actions suivantes?

Analyse du problème	Oui	Non	Pas certain
1. Mener une analyse de genre: exposer les profils des filles et des garçons, ainsi que de leur mère et de leur père, particulièrement concernant les types d'activités, la charge de travail et les conditions de travail; ventiler les données par sexe.			
2. Avoir une compréhension de base des rôles des hommes et des femmes dans la communauté, la région ou le secteur: que font respectivement les hommes et les femmes, les garçons et les filles; quelle est la division du travail et qui décide de quoi.			
3. Avoir une compréhension de base des relations entre les hommes et les femmes dans la communauté, la région ou le secteur, par exemple les coutumes, les traditions, les croyances culturelles ou religieuses qui affectent la manière dont les hommes et les femmes, les garçons et les filles jouent leur rôle dans la famille et la vie communautaire.			
4. Identifier les besoins pratiques et stratégiques des garçons, des filles et de leurs parents. <ul style="list-style-type: none"> - Les <i>besoins pratiques</i> font référence aux besoins liés à la vie quotidienne et à la survie tels que la nourriture, l'eau, le logement, le revenu, les vêtements et l'accès aux soins. - Les <i>besoins stratégiques</i> font référence aux besoins identifiés pour surmonter la position subordonnée des femmes et des filles et pour promouvoir la participation égale et significative des garçons, des filles, des hommes et des femmes dans leur famille et leur communauté. 			
5. Identifier toutes les inégalités entre les sexes existant dans la communauté, la région ou le secteur et si/comment ces inégalités sont prises en considération par d'autres programmes ou politiques.			
Développement d'une stratégie	Oui	Non	Pas certain
6. Utiliser les résultats de l'analyse de genre au moment de développer la stratégie.			
7. Evaluer dans quelle mesure des données de base sexo-spécifiques doivent être collectées.			
8. Identifier comment les filles et les garçons, les femmes et les hommes peuvent participer au programme et en bénéficier de manière égale.			
9. Apporter une attention particulière à la prise de conscience de l'importance de la promotion de l'égalité des sexes.			
10. Si des inégalités entre les sexes existent, considérer la nécessité éventuelle de mettre en place des mesures sexo-spécifiques dans le programme.			

Objectifs	Oui	Non	Pas certain
11. Promouvoir les structures de groupes et institutionnelles nécessaires pour favoriser la participation égale des deux sexes.			
12. Eviter l'accroissement de la charge de travail des mères, des garçons et des filles travaillant de manière non rémunérée.			
13. Appliquer une approche basée sur la famille et le secteur, particulièrement dans les programmes d'action ciblant des secteurs économiques et des métiers spécifiques. Ce qui veut dire cibler tous les garçons et les filles des familles couvertes par le programme.			
14. Intégrer des mesures qui satisferont aussi bien les besoins pratiques que stratégiques des filles, des garçons, des femmes et des hommes. (Voir point 4 pour une définition des besoins pratiques et stratégiques.)			
Groupes cibles	Oui	Non	Pas certain
15. Spécifier clairement les caractéristiques et les différences clés dans les groupes cibles par sexe, âge, type de travail, revenu, origine ethnique et situation.			
16. Identifier clairement comment les bénéfices du programme sont répartis dans les groupes cibles. Si un groupe a été sous-représenté en terme de bénéfice, identifier comment améliorer la répartition.			
17. Prévoir de renforcer la capacité des groupes et des organisations partenaires à promouvoir l'égalité des sexes et à combattre les inégalités.			
Cadre institutionnel	Oui	Non	Pas certain
18. Evaluer la capacité de l'agence mettant en œuvre le programme à considérer les besoins des garçons et des filles et à promouvoir l'égalité des sexes (en considérant son mandat, ses domaines d'intervention principaux, sa structure et l'équilibre hommes-femmes de son équipe, les comportements de son personnel et sa capacité à planifier et mettre en œuvre des stratégies de promotion de l'égalité des sexes).			
19. Identifier et chercher la coopération d'organisations ayant une expertise en matière de promotion de l'égalité des sexes dans le cas où les institutions partenaires auraient besoin d'assistance dans ce domaine.			
Objectifs	Oui	Non	Pas certain
20. Agir de manière sexo-spécifique et explicite.			
21. S'assurer que les objectifs reflètent les préoccupations prioritaires des filles et des garçons, des mères et des pères.			
22. Dans les programmes d'action directe, s'assurer que les objectifs à court terme identifient le nombre de filles et de garçons prévus comme bénéficiaires.			
23. Si les objectifs globaux du programme comprennent une action sexo-spécifique destinée à surmonter les inégalités, prévoir un objectif spécifique à court terme à cette fin.			

Résultats	Oui	Non	Pas certain
24. Concernant l'action directe, spécifier le pourcentage de filles et de garçons parmi les bénéficiaires prévus.			
25. Concernant le renforcement institutionnel, déterminer ce qui est nécessaire pour développer la capacité de l'institution à promouvoir plus efficacement l'égalité des sexes.			
26. Concernant la recherche: s'assurer que les données sont ventilées par sexe et que les relations et les inégalités entre les hommes et les femmes sont identifiées, avec des informations explicites sur les situations, les contraintes et les opportunités spécifiques rencontrées par les garçons, les filles, les mères et les pères.			
27. Concernant l'éducation/la formation: spécifier combien de garçons, de filles, de mères et de pères seront formés, dans quels domaines et à quels niveaux.			
28. Concernant le développement de politiques: s'assurer que les rôles des filles et des garçons et de leurs parents, leurs besoins et leur participation, aussi bien que les contraintes particulières auxquelles ils font face sont explicitement pris en considération.			
Activités	Oui	Non	Pas certain
29. S'assurer que les filles peuvent participer de la même façon que les garçons. Si les familles et les communautés sont impliquées, s'assurer que les femmes et les hommes participent de façon égale aux activités.			
30. Identifier et utiliser des moyens de communication qui atteindront effectivement les filles et les femmes.			
31. Organiser le lieu, les arrangements physiques, le moment et la durée des activités du programme de telle manière que tous, y compris les filles et les femmes, puissent y participer.			
32. Mettre à disposition des équipements pour le soin des enfants si nécessaire.			
33. Si les filles et les femmes ne peuvent pas parler librement dans des groupes mixtes, organiser des groupes séparés et prévoir du personnel exclusivement féminin pour communiquer. Il peut également être nécessaire d'avoir du personnel masculin qui travaille avec les garçons (par exemple pour les garçons impliqués dans la prostitution).			
34. Saisir toutes les opportunités de démontrer que la participation des filles et des femmes au côté des garçons et des hommes dans le développement est bénéfique pour tous.			
Indicateurs	Oui	Non	Pas certain
35. Vérifier que les données de base et les indicateurs sont ventilés par sexe et sexo-spécifiques afin d'évaluer l'impact du programme sur la situation des filles et des garçons, des femmes et des hommes.			
36. Mesurer et évaluer la nature et l'étendue des bénéfices apportés aux garçons et aux filles, aux hommes et aux femmes.			
Planifier, faire le suivi et évaluer	Oui	Non	Pas certain
37. S'assurer de la collecte systématique de données afin de mesurer l'impact du programme sur les garçons et les filles.			
38. Analyser et faire le suivi des possibles différences d'impact du programme sur les garçons et les filles, les mères et les pères lors du suivi et de l'évaluation du programme.			

Éléments favorables	Oui	Non	Pas certain
39. Créer les conditions d'une meilleure compréhension et encourager l'implication de tout le personnel et des partenaires pour la promotion de l'égalité des sexes comme étant la responsabilité de tous.			
40. S'assurer que les responsables remplissent leur rôle: <ul style="list-style-type: none"> - en apportant un leadership actif dans la promotion de l'égalité des sexes; - en prenant note des signaux d'alarme révélant des inégalités entre les sexes; - en s'assurant que des conseils et une expertise spécifiques concernant les problématiques hommes-femmes sont fournis si nécessaire. 			
41. S'assurer que des ressources humaines et financières suffisantes sont allouées aux composantes «genre» du programme.			
42. Vérifier dans quelle mesure une expertise en genre est requise parmi le personnel et, dans l'affirmative, préciser explicitement cette expertise genre dans les descriptifs de postes.			
43. Si les filles et les femmes ne peuvent pas être efficacement atteintes par du personnel masculin, déterminer le nombre de femmes nécessaires dans l'équipe, et inversement pour les garçons et les hommes.			
44. Encourager un équilibre numérique parmi le personnel masculin et féminin à tous les niveaux et rémunérer de manière égale les hommes et les femmes pour un travail similaire.			

4. Liste de contrôle: est-ce que le genre est intégré dans l'élaboration de la recherche?

Cette liste de contrôle vous permet d'évaluer rapidement dans quelle mesure les termes de références (TDR) et autres éléments d'élaboration de la recherche, tels que des questionnaires d'étude sur le travail et la traite des enfants, comprennent des conseils pertinents pour mener une analyse de genre. En d'autres termes, est-ce que la recherche permettra d'identifier les éventuelles différences et les relations entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes, et de spécifier ces inégalités selon l'âge et le sexe? Si la majorité des réponses aux questions suivantes est «oui», cela signifie que la recherche prend en compte les questions d'égalité entre les sexes dans l'élaboration et l'analyse. Si plus de la moitié des réponses est «non» ou «pas certain», il est nécessaire d'œuvrer à une meilleure intégration du genre dans l'élaboration et l'analyse de la recherche.

Dans l'élaboration des termes de références (TDR) et la sélection de l'équipe de recherche, est-ce que vous accomplissez les actions suivantes?

Elaboration des TDR de la recherche	Oui	Non	Pas certain
1. Intégrer une dimension «genre» claire dans la documentation de base, par exemple spécifier les informations valables telles que les statistiques par sexe, les données préliminaires sur les rôles et les relations entre les sexes et les inégalités existantes selon les situations, les contraintes et les opportunités spécifiques des garçons et des filles, des mères et des pères. Si ces informations ne sont pas disponibles, s'assurer que les TDR comprennent la collecte de telles données.			
2. Vérifier: est-ce qu'il y a des signaux d'alarme concernant une éventuelle exploitation du travail des enfants et des inégalités entre les sexes dans la documentation de base? Si plus de 3 signaux d'alarme apparaissent, inclure une perspective «genre» claire dans l'élaboration de la recherche (voir la section «Signaux d'alarme» ci-dessous).			
3. Etablir clairement les étapes à suivre pour mener l'analyse de genre dans la recherche (voir la section «Conduire l'analyse de genre dans la recherche» ci-dessous).			
4. Donner des directives tenant compte de la dimension genre dans la conduite de la recherche. Par exemple, si les filles et les femmes ne peuvent pas parler librement dans des groupes mixtes, organiser des entretiens ou des groupes de discussion réservés aux femmes ou aux filles conduits par des chercheurs de sexe féminin. De la même manière, faire en sorte que des chercheurs ou des intervieweurs de sexe masculin travaillent avec les garçons dans certaines circonstances telles que les cas de prostitution.			
Sélection de l'équipe de recherche	Oui	Non	Pas certain
5. Evaluer si l'équipe/l'institution de recherche a une compréhension suffisante des questions d'égalité entre les sexes et les compétences pour identifier les inégalités et les opportunités de promotion de l'égalité des sexes.			
6. Il est préférable que l'équipe de recherche soit composée d'hommes et de femmes. Vérifier si c'est le cas et déterminer comment les femmes et les hommes de l'équipe seront impliqués dans la recherche (par exemple au niveau de la conception, de la recherche de terrain, des entretiens).			
7. Vérifier si les experts en genre sont impliqués dans le processus d'élaboration de la recherche. Cette démarche est essentielle si des inégalités sérieuses entre les sexes sont préalablement connues.			

L'exploitation du travail des enfants et les inégalités entre les sexes: signaux d'alarme	Oui	Non	Pas certain
8. La communauté est très pauvre et la plupart des familles ont plus de trois enfants.			
9. Parmi les familles très pauvres, certaines sont monoparentales, le parent étant souvent la mère, ou un enfant assure le rôle de chef de famille.			
10. Toute la communauté est impliquée dans un seul type d'activités peu rémunérées dans laquelle tous les membres d'une même famille travaillent (telles que l'exploitation minière, la pêche, les plantations de caoutchouc, la culture de rente), ou alors la majorité de la communauté travaille comme main-d'œuvre manuelle pour une rémunération en espèces.			
11. Il n'y a aucune source apparente de revenu stable dans la communauté et il existe un passé d'émigration de ses membres économiquement productifs.			
12. Il existe des pratiques anciennes consistant à envoyer des enfants issus de familles pauvres à des parents ou des amis résidant en ville pour travailler en échange de nourriture, d'un logement et d'un accès à l'éducation.			
13. La communauté est peuplée de minorités ethniques ou d'autres groupes minoritaires, tels que des migrants, ayant un revenu et un statut bas et vivant en marge de la société.			
14. Il y a un taux de natalité élevé dans la communauté, particulièrement parmi les mères adolescentes.			
15. Il n'y a pas d'installations scolaires dans la communauté ou elles sont insuffisantes: les écoles fournissent une éducation de mauvaise qualité ou n'ont que des classes primaires; les écoles sont trop éloignées, n'ont pas de locaux appropriés, n'ont pas les enseignants et le matériel éducatif nécessaires; ou encore les écoles n'ont pas d'enseignants et d'outils d'apprentissage dans le langage pratiqué par les enfants.			
16. Les taux de scolarisation des garçons et des filles sont différents de plus de 5 pour cent (habituellement plus bas pour les filles).			
17. La communauté observe des coutumes et des traditions qui divisent strictement les rôles selon les sexes (par exemple il y a des choses que les hommes ou les femmes, les garçons ou les filles peuvent ou ne peuvent pas faire).			
18. Il y a une ségrégation des sexes évidente dans les activités sociales et professionnelles.			
19. Les mères qui travaillent (ou les pères) emmènent souvent leurs enfants avec elles.			
20. Les sœurs aînées restent habituellement à la maison pour s'occuper des tâches ménagères et prendre soin de leurs frères et sœurs ou des parents qui en ont besoin.			
21. Les responsabilités familiales sont inégalement réparties (les femmes assument habituellement plus de responsabilités ménagères et les hommes prennent les principales décisions dans la famille et/ou la vie publique).			
22. Il y a peu de femmes dans les structures et les processus de décision formels et informels (par exemple les conseils ou les comités de village, ou à un niveau plus élevé).			

Lors de la recherche, l'équipe accomplit-elle les actions suivantes?

Mener une analyse de genre dans la recherche	Oui	Non	Pas certain
<p>Collecte de données:</p> <p>23. Collecter, ventiler, analyser et comparer les données quantitatives et qualitatives selon le sexe et l'âge (avec d'autres variables clés telles que l'éducation, l'activité professionnelle, le revenu et l'appartenance ethnique).</p>			
<p>Analyser la division du travail:</p> <p>24. Être attentif à la division sexuelle sur le marché du travail: identifier les types d'activités, les métiers et les secteurs dans lesquels les filles ou les garçons et leurs parents sont typiquement présents.</p>			
<p>25. Développer un profil pour les filles, les garçons, les femmes et les hommes couverts par la recherche. Identifier leurs rôles et leurs activités en prêtant attention à des critères clés tels que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les heures de travail (par jour ou par semaine) et le lieu de travail; - l'emploi et la rémunération; - les conditions de travail: décrivez les travaux dangereux; - le moment et l'endroit réservés à la récréation et au repos; - l'âge auquel les filles et les garçons commencent à travailler. 			
<p>Analyser le processus de décision:</p> <p>26. Identifier dans quelle mesure les hommes et les femmes, les garçons et les filles ont accès et contrôlent les ressources et les bénéfices disponibles.</p>			
<p>27. Identifier qui contrôle et prend les décisions concernant:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les ressources:</i> comment le temps est-il utilisé et l'argent dépensé, comment la terre et les outils de travail sont-ils utilisés, qui va à l'école et qui travaille, qui va aux réunions? - <i>Les bénéfices:</i> comment la nourriture et les revenus sont-ils partagés, comment et quand les économies sont-elles utilisées? 			
<p>28. Décrire toutes les différences relevées entre les rôles des hommes et des femmes dans la prise de décision au sein de la famille, sur le lieu de travail et dans la communauté.</p>			
<p>Analyser les besoins, les contraintes et les opportunités sexo-spécifiques:</p> <p>29. Identifier les besoins pratiques ou les besoins liés à la survie (nourriture, eau, logement, travail, soins de santé, etc.).</p>			
<p>30. Identifier les besoins stratégiques ou les besoins identifiés pour surmonter la position subordonnée (habituellement des femmes et des filles) et promouvoir la participation égale et significative des garçons, des filles, des hommes et des femmes dans la famille et la communauté.</p>			
<p>31. Identifier d'autres facteurs qui influencent les relations entre les hommes et les femmes dans la famille et la communauté, et dans un environnement plus large. Sont compris ici des facteurs tels que le taux de fertilité et d'autres variables démographiques, le taux de pauvreté, les opportunités et les performances économiques, l'offre et la demande de travail, les modèles de migration, le climat et d'autres facteurs liés à l'environnement, les valeurs culturelles et la situation politique.</p>			

5. Liste de contrôle: est-ce que vous utilisez des stratégies d'intégration du genre dans la lutte contre le travail des enfants?

Cette liste de contrôle peut être utilisée pour évaluer dans quelle mesure des stratégies d'intégration du genre ont été introduites dans les politiques, les programmes, les projets et les budgets de lutte contre le travail des enfants. Si la plupart des réponses aux questions suivantes sont «oui», cela signifie que le programme/projet tient compte des questions de genre. Si plus de la moitié des réponses est «non» ou «pas certain», il serait nécessaire d'intégrer ces questions dans les stratégies du programme/projet.

Dans votre politique, programme, projet et budget, est-ce que vous accomplissez les actions suivantes?

A faire	Oui	Non	Pas certain
1. S'assurer que les mêmes chances et les mêmes opportunités sont offertes à tous.			
2. Intégrer des mesures sexo-spécifiques pour surmonter les inégalités entre les garçons et les filles ou les hommes et les femmes, si elles existent.			
3. Prendre en compte les questions liées au genre dès les premières étapes du cycle de programmation et aux plus hauts niveaux de formulation des politiques, programmes et budgets.			
4. Prendre en compte aussi bien les besoins pratiques que stratégiques des filles, des garçons, et de leurs mère et père. <ul style="list-style-type: none"> - Les <i>besoins pratiques</i> en nourriture, vêtements, soins de santé, argent, revenu pour subvenir à la vie quotidienne et survivre. - Les <i>besoins stratégiques</i> pour surmonter la position subordonnée des filles et des femmes et pour permettre à tous de prendre le contrôle de leur propre vie, être respectés et participer de manière égale et significative à la vie familiale et communautaire. 			
5. S'assurer de la représentation égale et de la participation active des garçons, des filles, des hommes et des femmes à tous les niveaux, et particulièrement dans les processus de décision, tout au long du cycle de programmation.			
6. Mener une analyse de genre et ventiler toutes les données essentielles liées au travail des enfants par sexe et âge avant de commencer toute intervention et pendant le suivi et l'évaluation.			
7. Cibler les secteurs dans lesquels de nombreuses filles travaillent.			
8. Cibler les ménages les plus pauvres et les plus désavantagés.			
9. Remédier aux inégalités concernant l'accès des filles et des femmes à une éducation et une formation de qualité.			
10. Cibler les enfants travailleurs non visibles, dont beaucoup sont des filles, en utilisant une approche relative à la famille et au secteur. Cette approche est particulièrement importante dans l'action contre le travail dangereux des enfants dans certains secteurs économiques spécifiques, par exemple l'exploitation minière, la pêche, le commerce des rues ou les petits ateliers.			
11. Offrir des stratégies de survie alternatives aux familles enclines à recourir, ou recourant déjà, au travail des enfants grâce à un renforcement des capacités économiques et sociales des parents et des enfants.			
12. Impliquer aussi bien les pères que les mères dans tout programme ou projet contre le travail des enfants et être attentif au partage des responsabilités familiales et autres charges de travail, aussi bien qu'au partage des décisions au sein de la famille.			

Comment faire	Oui	Non	Pas certain
13. Sensibiliser les partenaires et les parties prenantes aux questions hommes-femmes.			
14. Evaluer et renforcer la capacité des organisations partenaires à aborder les besoins des filles, des garçons, des hommes et des femmes et à promouvoir l'égalité des sexes.			
15. Mobiliser les groupes et les organisations de femmes et d'hommes et utiliser leur expertise et leurs réseaux relationnels.			
16. Eviter les lieux communs linguistiques et visuels et les stéréotypes sexistes dans tous les aspects du programme.			
17. Responsabilisation de toutes les personnes impliquées dans le programme concernant la promotion de l'égalité des sexes.			
18. Si des déséquilibres existent entre les postes occupés par les femmes et les hommes, planifier, budgétiser et utiliser une expertise de genre spécifique tout au long du cycle de programmation.			
19. Analyser l'impact différent sur les filles, les femmes, les garçons et les hommes lors des étapes de suivi et d'évaluation, et développer des actions de suivi appropriées.			
20. Impliquer les employeurs et les syndicats dans l'évaluation des besoins du marché, la promotion de l'utilisation de contrats de travail et le respect des normes de base du travail.			
21. Créer un réseau d'organisations avec une expertise sur les questions de genre et de travail des enfants pour partager leurs expériences et leurs outils. Encourager la coopération et l'action commune parmi les institutions professionnelles et les partenaires sociaux pour promouvoir l'égalité des sexes dans leurs activités et dans la société en général.			

6. Liste de contrôle: que fait votre organisation pour la promotion de l'égalité des sexes?

Cette liste de contrôle peut être utilisée comme simple instrument d'évaluation rapide pour savoir où se situe votre organisation dans la promotion de l'égalité des sexes dans la lutte contre le travail et la traite des enfants. Elle est conçue pour vous aider à identifier les domaines qui nécessitent plus d'attention. Si la plupart de vos réponses tombent dans la colonne «toujours», vous faites un bon travail et vous êtes sur la bonne voie. Si plus de la moitié de vos réponses sont «quelquefois» ou «jamais», plus d'attention et de travail sont nécessaires pour prendre en compte le genre dans votre organisation et vos programmes.

Est-ce que vous et votre organisation accomplissez les actions suivantes?	Toujours	Quelquefois	Jamais
Analyse			
1. S'assurer que les données de base sont ventilées par sexe, âge, classe et origine ethnique ou nationalité.			
2. Intégrer des individus ou des agences ayant une expertise genre et des ONG de femmes ayant un rôle clef dans le processus de décision politique, l'élaboration des plans d'action, la recherche et le travail de sensibilisation.			
3. S'assurer que les points de vue des garçons et des filles potentiellement affectés par le programme sont considérés avant, pendant et après la recherche.			
4. Identifier les besoins en matière de formation sur les questions de genre et le travail des enfants des collègues.			
5. S'assurer que les rapports identifient le sexe, les besoins pratiques et stratégiques des garçons et des filles, les lacunes liées au genre et les succès et erreurs du projet liés au genre.			
Représentation & participation			
6. S'assurer que les hommes et les femmes sont représentés dans les réunions d'équipe et les activités de formation (à hauteur d'un tiers au moins).			
7. Cibler les enfants travailleurs non visibles (dont beaucoup sont des filles) en utilisant une approche relative à la famille et au secteur.			
8. Donner aux garçons et aux filles la possibilité d'exprimer leurs points de vue, d'identifier leur situation et donner la priorité à leurs besoins.			
9. Impliquer aussi bien les pères que les mères dans tous les programmes et projets contre l'exploitation du travail des enfants et la traite.			
10. Utiliser des approches tenant compte du genre et de la culture pour atteindre des groupes sous-représentés; par exemple engager des intervieweurs femmes pour les filles, tenir des réunions non mixtes, faire intervenir des individus issus de la même culture que le groupe cible et qui en sont familiers.			
11. Encourager, recruter et mobiliser activement les leaders locaux, particulièrement les enfants et les jeunes, et les femmes et les hommes pour participer aux programmes et devenir des agents de changements dans leur communauté.			
12. S'assurer de la sensibilisation des médias à la dimension genre des problèmes et des stratégies de réussites.			

Est-ce que vous et votre organisation accomplissez les actions suivantes?	Toujours	Quelquefois	Jamais
Intégration d'une perspective de genre			
13. Allouer des ressources humaines et financières pour intégrer une expertise genre.			
14. Identifier des contraintes spécifiques auxquelles font face les femmes ou les hommes, les garçons ou les filles, et qui doivent être abordées par les programmes de votre organisation.			
15. Elaborer une intervention sexo-spécifique lorsqu'un groupe est dans une position particulièrement désavantageuse, par exemple en ciblant les femmes/filles seulement ou les hommes/garçons.			
16. Aider, quand cela s'avère nécessaire, les acteurs clés du projet à intégrer les questions de genre dans les projets en cours ou les nouveaux projets.			
17. Développer des indicateurs pour mesurer les progrès réalisés pour la promotion de l'égalité entre les garçons, les filles, leurs parents et d'autres acteurs clés.			
18. Développer des conclusions sexo-spécifiques pour identifier la nature et l'étendue des bénéfices du programme pour les filles et les garçons et les femmes et les hommes.			

Source d'informations

- Amorim, A ; Murray, U. : *Bonnes pratiques: L'intégration du genre dans la lutte contre le travail des enfants*, IPEC, Genève, 2004.
- Anker, R.: *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*, ILO, Geneva, 1998.
- Asian Migrant Centre, Mekong Migration Network: *Migration Needs, Issues and Responses in the Greater Mekong Subregion*, AMC, Hong Kong, 2002.
- Baker, S.: *Girls at work: Situation in Asia, Working paper 4, Asian Regional Meeting on the Worst Forms of Child Labour, Thailand, 1999*, ILO-IPEC-ROAP, Bangkok, 2000.
- BIT: *Un avenir sans travail des enfants: rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, BIT, Genève, 2002.
- BIT: *La défense des droits des enfants par l'éducation, les arts et les médias (projet SCREAM) – Halte au travail des enfants*, coffret pédagogique, IPEC, Genève, 2002.
- BIT: *L'OIT et l'égalité entre les hommes et les femmes au travail*, BIT, Genève, 2000.
- BIT: *Directives pour l'intégration des questions de genre dans la conception, le suivi et l'évaluation des programmes et des projets de l'OIT*, Genève, 1995.
- Black, M.: *Les enfants domestiques: Trouver une voix – manuel de sensibilisation*, Anti-Slavery International, W. Sussex, 2002.
- Gender Promotion Programme (GENPROM): *Preventing Discrimination, Exploitation and abuse of women migrant workers: An information guide*, Booklet 6, Trafficking of Women and Girls, ILO, Geneva, 2003.
- Haspels, N., et Jankanish, M. (eds): *Action against Child Labour*, ILO, Geneva, 2000.
- Haspels, N.; de Los Angeles Bautista, F.; Boonpala, P., et Bose, C.: *Action against Child Labour: Strategies in education*, ILO-IPEC, Geneva, 1999.
- ILO: *Every Child Counts: New global estimates on child labour*, IPEC & SIMPOC, Geneva, April 2002.
- ILO: *Working Papers on Child Labour in Asia, Volume 1, Asian Regional Meeting on the Worst Forms of Child Labour, Phuket, Thailand, 1999*, IPEC, Bangkok, 2001.
- ILO: *Training Package: Design, management and evaluation of action programmes against child labour*, Geneva-Turin, 1994.
- International Save the Children Alliance: *Child Rights Programming: How to apply rights-based approaches in programming*, Save the Children Sweden, International Save the Children Alliances, Stockholm & London, 2002.
- Lim, L.L.: *More and Better Jobs for Women: An action guide*, ILO, Geneva, 1996.
- Nations Unies: *Etude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement: la mondialisation et ses conséquences sur les femmes et l'emploi*, Nations Unies, New York, 1999.

-
- Tumlin, K.C.: *Trafficking in Children in Asia: A regional overview*, ILO-IPEC, Bangkok, 2000.
- Wille, C.: *Trafficking in Children into the Worst Forms of Child Labour: A rapid assessment*, ILO-IPEC, Geneva, 2001.
- Wirth, L.: *Breaking through the Glass Ceiling: Women in management*, BIT, Genève, 2001. Résumé du livre en français: *Briser le plafond de verre: la promotion des femmes aux postes de direction*, BIT, Genève, 2001.