



Organisation
internationale
du Travail

► **Égalité des genres et
autonomisation des femmes
dans le monde du travail dans
des contextes de fragilité,
de conflit et de catastrophe**



Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première édition 2022

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

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

l'ISBN 9789220367308 (imprimé), 9789220367315 (PDF Web)

Egalement disponible en Anglais: *Gender equality and women's empowerment in the world of work in fragile, conflict and disaster settings*, ISBN 9789220367285 (imprimé), 9789220367292 (PDF Web); Espagnol: *Igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el mundo del trabajo en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre*, ISBN 9789220367322 (imprimé), 9789220367339 (PDF web).

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

- ▶ **Égalité des genres et autonomisation des femmes dans le monde du travail dans des contextes de fragilité, de conflit et de catastrophe**



Avant-propos

Avant la pandémie du coronavirus (COVID-19), environ 1,8 milliard de personnes dans le monde vivaient déjà dans des situations de fragilité, et la pandémie n'a fait qu'exacerber la vulnérabilité des personnes déjà victimes de catastrophes ou de conflits.

Les conflits et les catastrophes, y compris les pandémies, affectent différemment les femmes et les hommes dans toute leur diversité, et souvent, ce sont les femmes et les filles qui en souffrent le plus. Les épreuves liées à la crise se combinent et s'ajoutent aux désavantages préexistants ; très souvent par exemple, les conditions de travail des femmes ne font qu'empirer alors que leur charge de travail et leurs responsabilités familiales augmentent. Cependant, les crises peuvent provoquer des changements permettant aux femmes d'adopter des rôles réservés aux hommes jusque-là, et ouvrir des opportunités de remédier à la discrimination et aux violations des droits fondées sur le sexe qui prévalaient jusqu'alors.

L'organisation internationale du Travail (OIT) et ses mandants se sont fermement engagés, conjointement avec le système des Nations Unies, à renforcer l'égalité des genres et l'absence de discrimination fondée sur le genre, ainsi que l'autonomisation des femmes et leur leadership dans les contextes de fragilité, de conflit et de catastrophe. Les cadres normatifs et stratégiques adoptés le démontrent, comme la [Recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience](#), 2017, la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#) de 2019, ainsi que l'[Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19](#), 2021. Au niveau mondial, depuis l'adoption de la [Résolution n° 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU \(2000\) sur les femmes, la paix et la sécurité](#), l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes ont systématiquement été intégrées en tant qu'élément essentiel dans les agendas et les cadres de développement, de paix et de résilience, notamment dans les Objectifs de développement durable et le Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe.

Tous ces cadres soulignent que la pauvreté, les conflits, le changement climatique et la vulnérabilité aux catastrophes sont intrinsèquement liés aux inégalités de genre et à la discrimination, et qu'on ne peut atteindre le développement, la paix et la résilience sans mettre l'égalité et l'équité au centre des efforts.

Ce guide a été élaboré par l'Unité de coordination et d'appui pour la paix et la résilience, en coordination avec le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI). Nous espérons qu'il aidera nos collègues de l'OIT, les mandants, les organisations partenaires et d'autres parties prenantes de l'articulation entre action humanitaire, développement, et recherche de la paix, à intégrer l'égalité des genres et la non-discrimination afin d'ouvrir la voie vers des sociétés plus égalitaires, plus paisibles et plus résilientes.

Mito Tsukamoto

Cheffe, Service du développement et des investissements (DEVINVEST)

Chidi King

Cheffe, Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI)

Table des matières

	Avant-propos	v
	Remerciements	viii
	Liste des acronymes	ix
	Introduction	x
	1	
	Le contexte : l'égalité des genres dans les contextes de fragilité, de conflit et de catastrophe	1
	1.1 Les questions de parité homme femme dans les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe	3
	1.1.1 Les questions liées aux différences entre les hommes et les femmes dans les situations de conflit ou de catastrophe	3
	1.1.2 Les problèmes spécifiques de parité homme femme dans les situations de conflit	13
	1.1.3 La question de la parité hommes-femmes dans les situations de catastrophe	15
	1.2 Les principaux cadres de l'égalité des genres, de la paix et de la résilience	17
	1.2.1 Les objectifs de développement durable	19
	1.2.2 Les normes internationales du travail	19
	1.2.3 Les cadres de réduction des risques de catastrophe	20
	1.2.4 Les cadres de prévention des conflits et de consolidation de la paix	22
	1.2.5 Des cadres pour l'égalité des genres	22
	2	
	Recommandations et orientations pour prendre en compte les considérations de genre dans la promotion de la paix et de la résilience	24
	2.1 Recommandations générales	25
	2.2 Orientations pratiques pour les analyses, les évaluations et les interventions	28
	2.3 Orientations sur des domaines politiques spécifiques	41
	Programme d'infrastructure à haute intensité de main d'œuvre	41
	Développement des entreprises/coopératives	42
	Les services de l'emploi	44
	Le développement des compétences	45
	Les principes et droits fondamentaux au travail	46
	La sécurité et la santé au travail	47
	La protection sociale	48
	Le dialogue social avec les organisations d'employeurs et les syndicats	50
	Annexe. Glossaire	53
	Bibliographie et ressources clés	56

Liste des figures

2.1	Les liens entre les analyses clés et les évaluations	31
------------	------------------------------------------------------	----

Liste des encadrés

1.1	Travail décent, paix, résilience, et articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix	2
1.2	Yémen : les changements apportés au travail rémunéré et non rémunéré	4
1.3	Les femmes commerçantes, les conflits et les catastrophes en Sierra Leone	6
1.4	Les conflits, les déplacements et l'égalité des genres	8
1.5	Les violations des droits fondamentaux : la répartition entre les sexes de la traite des êtres humains et du travail forcé après le typhon Haiyan	9
1.6	COVID-19 : L'incidence de la santé et de la crise économique sur l'égalité des genres	11
1.7	Les dimensions de genre et de caste dans l'aide d'urgence au Népal après le tremblement de terre de 2015	12
1.8	La dimension de genre dans le désarmement, la démobilisation et la réinsertion en Sierra Leone	13
1.9	L'extrémisme violent, le travail et les dimensions de genre au Sahel	14
1.10	Exemples d'impact des catastrophes et du changement climatique sur les femmes et les hommes	16
1.11	Les dimensions de genre, le changement climatique et le conflit dans le Nord du Nigéria	17
1.12	Les groupes de travail et les comités inter-agences qui travaillent sur l'égalité des genres, la paix et la résilience	18
2.1	La recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, paragraphe 15 (a à e)	27
2.2	La promotion des droits au travail et du dialogue social pour la paix, la résilience et l'égalité des genres en Somalie	28
2.3	Comment s'assurer de la participation des femmes autochtones ?	29
2.4	Brève information sur les analyses et les évaluations clés	30
2.5	Opportunité de financement : l'Initiative de promotion des jeunes et de l'égalité des genres du Fonds des Nations Unies pour la consolidation de la paix	33
2.6	Exemple : Extrait d'un cadre de résultats favorisant la résilience dans le cadre d'une catastrophe	34
2.7	Exemple : extrait d'un cadre de résultats favorisant la cohésion sociale dans le cadre d'un conflit	35
2.8	Exemples de résultats qui se concentrent sur les dimensions de genre	36
2.9	Conseils pratiques pour l'analyse, les évaluations et les interventions de la planification et de la mise en œuvre	37
2.10	Les bonnes pratiques et les leçons apprises en Sierra Leone	39
2.11	Les projets ciblant ou intégrant l'égalité des genres en situation de catastrophe	51
2.12	Des projets ciblant ou intégrant l'égalité des genres en situation de conflit	52

Remerciements

Ce guide a été élaboré par l'Unité de coordination et d'appui pour la paix et la résilience (CSPR) en collaboration et en consultation avec le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI).

Eva Majurin et Alexandra Hallqvist (CSPR) sont les autrices de ce guide, qu'elles ont rédigé en étroite consultation, et avec le soutien et les conseils de Federico Negro (CSPR), en consultant régulièrement Emanuela Pozzan et Adrienne Cruz (GEDI).

Ce travail n'aurait pas été possible sans les avis et le soutien d'un grand nombre de collègues du BIT qui ont consacré leur temps à fournir des conseils et des contributions techniques très utiles et très appréciées, notamment : Jae-Hee Chang, Tim De Meyer, Esther Gomez, Maria Teresa Gutierrez, Valeria Esquivel, Simon Hills, Christine Hofmann, Manzoor Khaliq, Claire La Hovary, Jean-Louis Lambeau, Michael Mwasikakata, Rim Nour, Martin Oelz, Pranav Prashad, Ana Catalina Ramirez, Virginia Rose Losada, Rosinda Silva, Guy Tchami, Nieves Thomet, Katerina Tsotroudi, Carlien Van Empel et Nancy Varela.

Ce guide a été édité par Mary Ann Perkins, la conception graphique a été préparée par Nattawarath Hengviriyapanich, et il a été traduit en français par Brigitte Macé et en espagnol par Valentina Poggio. Nous sommes reconnaissantes de l'assistance administrative apportée par Nina Cleary et Mona Sajhau.

Toute omission ou erreur sont de la responsabilité des autrices.



Liste des acronymes

COVID-19	Maladie à coronavirus
CPI	Comité permanent interorganisations
CSPR	Unité de coordination et d'appui pour la paix et la résilience (BIT)
GEDI	Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (BIT)
OCDE	Organisation pour la coopération et le développement économiques
OIT	Organisation internationale du Travail
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
SST	Sécurité et santé au travail

Introduction

►► Pour que l'humanité se réalise, l'égalité entre hommes et femmes doit devenir une réalité pour tous et partout. Nous devons y parvenir et nous y parviendrons.

► Directeur général du BIT : « Mettons les femmes au premier plan de la reprise centrée sur l'humain »
8 mars 2021

La justice sociale et le travail décent sont essentiels à une paix durable, à la résilience et à la stabilité. Dans un monde où les crises sont multiples, les conflits et la violence interagissent avec les conditions créées par un stress supplémentaire, comme le changement climatique, qui suscite de la fragilité et des catastrophes plus fréquentes et plus intenses. L'Organisation internationale du Travail (OIT) a répondu aux conflits et aux catastrophes depuis sa fondation, et a toujours souligné le rôle essentiel du travail décent et de l'emploi dans la consolidation de la paix et le relèvement à la suite d'une catastrophe. Une crise humanitaire provenant d'un conflit ou d'une catastrophe peut servir de point de départ à une intervention proactive, à un stade précoce, de l'OIT auprès d'un pays afin de promouvoir le travail décent et l'emploi dans l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix.

Actuellement, environ 1,8 milliard de personnes vivent dans des contextes de fragilité (OCDE 2020). En raison de leurs rôles, leurs responsabilités, leurs besoins et leurs activités différents, les femmes, les hommes, les filles et les garçons sont touchés de façon différente par les crises. C'est encore plus vrai dans les cas où s'ajoutent des caractéristiques personnelles différentes comme la race, l'origine ethnique, la nationalité, l'identité sexuelle, l'âge, le handicap, ou le statut VIH etc., qui se traduisent par des relations de pouvoir encore plus déséquilibrées. La charge générale de travail des femmes, par exemple, augmente souvent de façon significative durant les crises, en raison de leur besoin de compenser la baisse des revenus familiaux et l'absence de services sociaux ; des besoins supplémentaires des enfants devenus orphelins, des personnes âgées ou handicapées ; et des infrastructures, des logements et des lieux de travail endommagés. Parallèlement, en raison de l'augmentation de leur charge de travail liée aux soins non rémunérés, de l'insécurité, avec son impact sur la mobilité, et d'autres défis, comme un accès limité à la terre, aux intrants et aux marchés, il leur est plus difficile de s'engager dans un travail rémunéré. De plus, en temps de crise, l'éducation tend à diminuer surtout pour les filles (Réseau international pour l'éducation dans les situations d'urgence INEE 2021), ce qui réduit leur capacité à avoir un travail décent à l'avenir. Dans les ménages et dans l'économie, la répartition du travail en fonction du sexe augmente les inégalités d'accès aux ressources et à leur contrôle, ainsi qu'aux processus permettant d'affronter les crises. En résumé, la fragilité, les conflits et les catastrophes ont tendance à combiner et à aggraver les inégalités, les vulnérabilités et les désavantages préexistants liés au genre.

La pandémie de coronavirus (COVID-19) est une très bonne illustration de la façon dont les crises exacerbent les inégalités liées au genre, qui se cumulent. Durant cette pandémie, l'emploi et les revenus des femmes

notamment, ont été sévèrement affectés car elles ont perdu leur emploi plus rapidement que les hommes, et elles ont connu une réduction drastique de leurs heures de travail et à une augmentation du travail de soins non rémunéré (OIT 2021b, OIT 2020a ; OIT 2020b).

Pour autant, les crises peuvent apporter des opportunités de casser les barrières dues au genre, et renforcer l'égalité des genres, l'autonomisation des femmes et leur prise de responsabilités, dans le monde du travail et plus largement. Les rôles inégaux des hommes et des femmes peuvent changer lorsque les stratégies de réponse à un conflit ou à une catastrophe exigent de plus en plus des femmes qu'elles s'emparent de professions et de tâches autrefois réservées aux hommes, comme la gestion de petites entreprises, la participation aux discussions sur la reconstruction, ou l'acquisition de plus de compétences et d'éducation pour améliorer leurs moyens de subsistance. Leur indépendance économique, leur capacité à exercer un rôle de soutien de famille, leurs prises de décision et leur position sociale autonomisent alors les femmes.

De plus, il est important de lutter contre les inégalités entre les genres, et contre toutes les inégalités qui s'y ajoutent dans les situations de crise, pour veiller à ce que les femmes dans toute leur diversité participent pleinement et à égalité à tous les processus liés à la consolidation de la paix, à la réduction du risque de catastrophe, au relèvement, et à l'adaptation au changement climatique. En raison de la contribution qu'apportent l'emploi, le travail décent, la protection sociale et le dialogue social à la paix et la résilience, (OIT et Bureau d'appui à la consolidation de la paix 2021), l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans le monde du travail sont plus étroitement liés au développement durable et à la paix et la résilience qu'on ne le croit. Les programmes d'emploi qui augmentent l'emploi des femmes et leurs opportunités de travail décent, et répondent aux besoins des femmes à court terme et à long terme peuvent renforcer la justice sociale, la cohésion et les contacts, et apporter des dividendes positifs à la paix ; le renforcement de la position des femmes les incite à agir en tant qu'actrices de la paix. De même, l'amélioration, à égalité avec les hommes, de leur préparation, de leur capacité à répondre, de leur protection sociale, et la mise en place de conditions de travail plus sûres et de moyens d'existence pour tous, vont contribuer positivement à l'égalité des genres, à leur résilience et à la réduction du risque de catastrophe.

L'OIT, par le biais de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, a réitéré l'importance de l'égalité des genres, et de l'autonomisation des femmes et des filles pour promouvoir la paix, prévenir les crises,

permettre la reprise et développer la résilience. Cette recommandation, qui s'ajoute à d'autres conventions, recommandations et cadres importants dans le domaine de l'égalité et de l'absence de discrimination, renforce le mandat de l'OIT qui consiste à promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail en toutes circonstances, et notamment dans les contextes de fragilité, de catastrophe ou de conflit. Atteindre l'égalité entre les genres est une priorité de l'agenda du système des Nations Unies au sens large et de la communauté internationale, comme le montrent par exemple, les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, ainsi que l'accent fort mis sur l'égalité entre les genres dans le cadre de Sendai.

Ce guide

Ce guide, qui s'appuie sur ces cadres et les développe, ainsi que sur les travaux et les initiatives interinstitutions des Nations Unies sur l'égalité entre les genres, l'autonomisation des femmes, et leur leadership, a pour objectif de sensibiliser à la place respective des hommes et des femmes dans les contextes de fragilité, de conflit ou de catastrophe, et de proposer des orientations pour intégrer cette dimension dans les initiatives relatives à l'emploi et au travail décent,

dans le cadre de l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix. Il est destiné à aider le personnel de l'OIT, les mandants et d'autres parties prenantes qui travaillent aux niveaux mondial, national et local afin de garantir la prise en compte des considérations de genre dans toute leur diversité dans le monde du travail dans ces trois domaines. Ce guide complète les ressources de l'OIT existantes dans le domaine de l'égalité des genres¹ et dans ceux des catastrophes et des conflits².

La première partie de ce guide donne un aperçu de l'impact des contextes de fragilité, de conflit ou de catastrophes sur l'égalité des genres, notamment dans le monde du travail, et présente les cadres essentiels dans ces domaines. La deuxième partie de ce guide donne des conseils pratiques sur la façon d'intégrer une démarche soucieuse d'égalité des genres dans le monde du travail dans les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe. Cette section porte sur des recommandations générales et des orientations sur les analyses et les évaluations, ainsi que les projets, les programmes et d'autres initiatives. Elle aborde également les défis et les dimensions des problèmes d'égalité des genres, et propose des recommandations sur des domaines techniques spécifiques dans l'agenda du travail décent, dans les contextes de fragilité, de conflit ou de catastrophe.

-
- 1 Voir par exemple OIT 2021, *A gender-responsive employment recovery : Building back fairer* ; OIT, 2021 *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206* ; OIT, 2020b, *Répondre à la crise du COVID-19 : réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail*, note de synthèse ; OIT 2019, *Une avancée décisive pour l'égalité entre hommes et femmes : un meilleur avenir du travail pour tous* ; OIT, 2018, *Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent* ; OIT « *How to guide number 15 on gender mainstreaming in development cooperation* »
 - 2 Voir par exemple : OIT, 2021, *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus* Genève ; OIT 2019 *Manuel : Comment concevoir, suivre et évaluer les résultats de consolidation de la paix dans le cadre de programmes d'emploi au service de la paix et de la résilience* ; OIT, 2021, *Analyse de la paix et des conflits, orientations pour la programmation par l'OIT dans des contextes de fragilité et de conflit*.

1

Le contexte : l'égalité des genres dans les contextes de fragilité, de conflit et de catastrophe

Les contextes de fragilité, de conflit ou de catastrophes ont une incidence sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons, y compris dans le monde du travail. Il est certes important d'analyser et de prendre en compte les impacts en fonction des sexes dans chacune des situations spécifiques, mais cette section décrit les dimensions sexospécifiques et les problèmes dans différents domaines qui surviennent souvent dans des contextes de conflit ou de catastrophe. Elle donne également un aperçu des principaux cadres internationaux qui abordent ces questions et visent à faire progresser l'égalité des genres et l'autonomisation de ces dernières, de façon générale et aussi dans le monde du travail, dans des situations qui se caractérisent par des conflits, des catastrophes ou de la fragilité³.

3 L'Annexe donne des définitions des principaux concepts, comme ceux de conflit, de catastrophe, de fragilité, de prise en compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, et de l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix. Dans ce guide, le mot « crise » se réfère à la fois aux conflits et aux catastrophes.

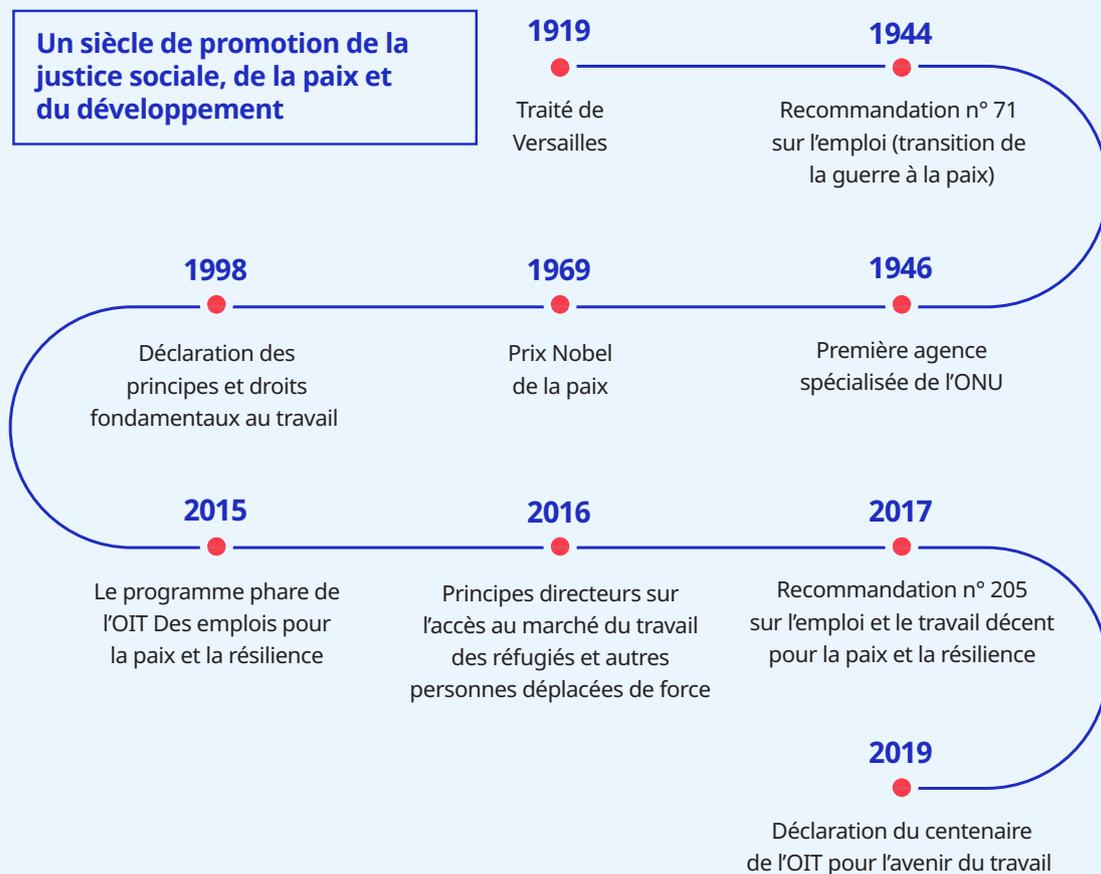
► Encadré 1.1 Travail décent, paix, résilience, et articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix

La justice sociale et le travail décent sont essentiels pour obtenir une paix durable, la stabilité et la résilience. L'OIT, créée en 1919 pour remédier aux causes de ce qui avait abouti à la première guerre mondiale, a été fondée sur le principe constitutionnel que « la paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ». De nos jours, promouvoir la paix et la résilience est un élément tout aussi fondamental de son mandat, comme le dit le texte de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, en soulignant que la persistance de la pauvreté, des inégalités et des injustices, des conflits, des catastrophes et d'autres urgences humanitaires sont une menace à une prospérité partagée et au travail décent pour tous.

La [recommandation n° 205 de l'OIT sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience](#), 2017, est le cadre normatif qui guide les réponses du monde du travail aux situations de crises provenant de conflits ou de catastrophes, alors que le [Programme de l'OIT sur Des emplois au service de la paix et de la résilience](#), et d'autres politiques et approches techniques traduisent la recommandation n° 205 en action tangible. Le travail décent, par l'application des normes internationales du travail, du tripartisme et du dialogue social, n'est pas seulement possible, il est nécessaire pour maintenir durablement la cohésion sociale, la consolidation de la paix, la reprise sociale et économique, et les progrès dans les situations de catastrophe et de conflits.

Dans les situations de crise, l'assistance humanitaire, la coopération pour le développement et la consolidation de la paix ne sont pas des processus qui s'enchainent l'un après l'autre, tous sont nécessaires en même temps pour réduire les besoins, les risques et les vulnérabilités. L'emploi et le travail décent apportent donc une contribution essentielle à l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix, en complétant l'action humanitaire par des interventions destinées à stimuler et soutenir le développement socioéconomique sur le long terme, de façon inclusive et fondée sur les droits, et en remédiant aux facteurs sous-jacents de fragilité qui rendent la société et l'économie particulièrement vulnérables aux chocs extérieurs.

Les étapes de l'OIT pour la paix et la résilience



1.1 Les questions de parité homme femme dans les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe

Les difficultés liées à la crise se combinent souvent et exacerbent les barrières structurelles préexistantes entre les hommes et les femmes, en remettant en question l'accès des femmes au travail rémunéré dans des conditions décentes et de sécurité. Alors que ce sont les femmes qui effectuent déjà la plupart des soins non rémunérés, des tâches du ménage et de la communauté, leur charge de travail augmente de façon importante lorsque les revenus de la famille s'effondrent alors que les services de soins et les autres services sociaux se réduisent ou disparaissent (OIT 2018, SDC 2017). Ce travail de soins non rémunéré peut inclure les soins aux enfants orphelins, aux personnes âgées et aux personnes handicapées, le tout dans un contexte où infrastructures, logements et lieux de travail sont endommagés. Cette situation limite la mobilité des femmes et le temps qu'elles pourraient passer à obtenir un revenu. Les tendances démographiques, la structure des ménages et les rôles peuvent également changer dans des situations de crise : par exemple un plus grand nombre de femmes peuvent devenir les seules sources de revenu et de soins du foyer. De plus, les jeunes filles ont plus de probabilité que les garçons de perdre leur opportunité d'acquérir une éducation, en raison de la réduction des budgets familiaux, et de la demande accrue de temps pour aider aux tâches ménagères et aux soins du foyer (INEE 2021). Souvent, les opportunités des femmes sont encore plus réduites en raison de leur participation politique réduite et de l'émergence ou la réapparition des attitudes et des pratiques patriarcales traditionnelles. Dans les situations de catastrophe, les femmes qui n'ont pas de droits fonciers ou celles qui ont de petites exploitations agricoles sont très vulnérables. Comme les dispositions relatives au travail et à la terre sont généralement négociées entre hommes dans de nombreuses sociétés, les femmes peuvent perdre leur accès aux deux en raison des changements de la structure de leur ménage. En conséquence, elles peuvent être complètement expulsées de leurs terres. Certaines crises peuvent s'accompagner de violence et de harcèlement envers tout le monde, mais les femmes y sont particulièrement vulnérables dans un contexte de détérioration de l'ordre public, et parfois, les viols et les enlèvements à grande échelle peuvent être utilisés comme arme de guerre.

Parallèlement, la division du travail en fonction du genre et les stéréotypes relatifs aux rôles, aux responsabilités et aux tâches des femmes et des hommes réduisent la résilience des personnes, des familles et des économies, et exacerbe les vulnérabilités liées à la catastrophe. À l'inverse, l'égalité des genres, et l'autonomisation des femmes peuvent engendrer des dividendes de la paix et de la résilience : les femmes apportent souvent des contributions importantes à la consolidation de la paix et au renforcement de la cohésion sociale, et renforcent la résilience des communautés face aux catastrophes et au changement climatique. Pour profiter de ce potentiel, il est essentiel d'avoir une bonne connaissance des inégalités préexistantes et des facteurs de risque de discrimination dans le monde du travail, ainsi que de ceux qui proviennent ou qui apparaissent dans les situations de conflit et de catastrophe, pour y remédier.

Cette section donne un aperçu de la place respective des hommes et des femmes face à différents problèmes liés aux situations de conflit ou de catastrophe, et à chacune de ces situations particulières.

1.1.1 Les questions liées aux différences entre les hommes et les femmes dans les situations de conflit ou de catastrophe

Les identités de genre et les normes

Les stéréotypes relatifs aux tâches, aux responsabilités et aux rôles ont une grande influence sur l'impact de la fragilité, des conflits et des catastrophes sur les femmes et les hommes. Ils peuvent par exemple limiter ou renforcer les capacités de réponse et de résilience. De plus les normes relatives aux hommes et aux femmes peuvent devenir des moteurs de fragilité et de conflit. Par exemple, la masculinité ou les normes qui définissent la virilité en termes de domination et d'agression contribuent à alimenter la violence envers les femmes et d'autres hommes. De même, les hommes qui ne correspondent pas aux idéaux de la virilité (comme le fait d'assurer la subsistance de sa famille), peuvent plus facilement être recrutés par des groupes armés pour compenser leurs incapacités perçues, ou recourir à la violence et aux tensions dans leur foyer (OCDE 2019 ; OIT 1998). À l'inverse, les situations de crise peuvent aussi présenter des opportunités de transformer les stéréotypes et les normes comportementales, les femmes devenant souvent soutien de la famille et se mettant à travailler, ce qui aurait été considéré auparavant comme impensable ou inacceptable pour elles (voir un exemple dans l'encadré 1.2).



© ILO/ Marcel Crozet

► Encadré 1.2 Yémen : les changements apportés au travail rémunéré et non rémunéré

Plus de sept ans de guerre ont dévasté la vie de dizaines de millions de yéménites dans ce qui est devenu l'une des pires crises humanitaires dans le monde.

En ce qui concerne les changements au niveau de la répartition du travail entre les hommes et les femmes, les hommes ont, à partir du début du conflit, moins travaillé dans des emplois rémunérés, et un nombre croissant de femmes sont entrées sur le marché du travail et sont devenues le principal soutien de leur famille. Avant, les femmes consacraient plus de temps aux tâches ménagères, mais depuis le conflit, la contribution des hommes aux tâches ménagères a augmenté, et dans certaines régions, des activités comme aller chercher de l'eau et surveiller les animaux dans les champs sont de plus en plus souvent effectuées par les hommes et les jeunes garçons pour des raisons de sécurité. Dans certains cas, les hommes ont perdu la capacité à gagner un revenu, et le nouveau rôle des femmes qui les remplacent a augmenté le risque de conflit et de violence domestiques. Parallèlement, les hommes apprécient mieux la charge que représentent les soins et les tâches ménagères des femmes (Gressmann 2016).

Pour ce qui est du travail rémunéré, les observations du nouveau site Internet d'informations AI-Monitor à Sanaa semblent indiquer que certains employeurs se sont abstenus de licencier leurs employés hommes en supposant qu'ils étaient soutien de famille, alors que beaucoup de femmes – même si elles étaient le principal soutien de leur famille – ont perdu leur emploi. De plus, selon le Bureau des Nations Unies pour la coordination des affaires humanitaires (OCHA), le conflit a eu un impact disproportionné sur les entreprises des femmes dont beaucoup ont dû fermer durant la période couverte par l'enquête sur les besoins humanitaires de 2017. Pourtant, comme l'a révélé Gressmann (2016), la situation a également provoqué une plus grande ouverture pour les femmes qui se sont engagées dans des professions autrefois considérées comme « honteuses » (par exemple, les bouchers, les coiffeurs, ou les vendeurs de poulets), et le fait que les femmes gagnent un revenu et jouent un rôle dans les décisions du ménage est mieux accepté.

Donc, même si le conflit a induit une détérioration des relations entre les femmes et les hommes et une marginalisation des femmes qui ne participent plus aux décisions et à la direction du foyer, il existe, à l'inverse, des signes d'un début de transformation des rôles et des normes en fonction du sexe.

Source : Rohwerder, Brigitte. 2017. « [Conflict and gender dynamics in Yemen](#) » K4D Help Desk Report, Sussex: Institute of Development Studies; Gressmann, Wolfgang. 2016. *From the Ground Up: Gender and conflict analysis in Yemen*. Care International, Comité permanent interorganisations, Gender Standby Capacity Project (Gencap), Oxfam Grande Bretagne ; Nasser, A. 2017. « Is more women entering Yemen's labor market really progress? », *AI-Monitor*; OCHA Yemen. 2016. "2017 Humanitarian Needs Overview: Yemen".

Il convient d'observer que les normes relatives aux hommes et aux femmes peuvent fluctuer avec le temps et que la fragilité, les conflits et les catastrophes affectent différemment les femmes et les hommes, dans toute leur diversité. L'origine ethnique, la race, la caste, la religion, le bagage culturel, l'âge, le handicap, la migration, le statut de réfugié ou de personne déplacée, la situation géographique, le statut vis-à-vis de l'emploi ou du travail, l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont des exemples de facteurs qui peuvent se cumuler et se traduire par une discrimination multiple.

L'effondrement et la transformation de l'économie

La paralysie d'une économie peut être provoquée par la destruction des infrastructures et du capital, la fuite des ressources humaines et du capital, une inflation galopante et des perturbations du commerce, entre autres. Quand les installations économiques, notamment celles de la production, les marchés et les voies de transport sont endommagées, le fonctionnement des industries peut être sévèrement perturbé, ainsi que d'autres secteurs comme l'agriculture, ce qui peut se traduire par une augmentation du chômage et de la pauvreté.

Même si elle souffre également des crises, l'économie informelle, où les femmes sont surreprésentées (OIT 2019), a tendance à se développer dans ces situations. Si, en plus des autres problèmes auxquels sont confrontés les personnes dans des situations de conflit ou de catastrophe (comme les difficultés d'accès aux intrants, aux services de soutien aux entreprises et aux marchés ; l'absence de protection sociale etc.), le chômage des hommes augmente, ces derniers peuvent se tourner de plus en plus vers l'économie informelle, et entrent en concurrence avec les femmes.

Comme les gouvernements répondent souvent aux récessions économiques en limitant les dépenses dans les services de soins, la charge des soins non rémunérés et du travail ménager, qui sont habituellement réalisés par les femmes et les jeunes filles, augmente encore.



L'emploi et le marché du travail

Dans les situations de crise, la pénurie de travailleurs hommes (parce qu'ils sont au combat, décédés, déplacés ou ont migré) peut parfois augmenter les opportunités de travail rémunéré pour les femmes, même dans des secteurs et des professions qui leur sont traditionnellement fermés. Cela a un impact positif sur les opportunités et le traitement des femmes dans des emplois rémunérés, car elles peuvent développer leur sentiment d'autonomisation et leur estime d'elles-mêmes, ce qui contribue à déconstruire les stéréotypes rigides sur les rôles, les responsabilités et les fonctions des femmes dans le monde du travail. Toutefois, ces opportunités ne sont pas toujours proposées aux mêmes conditions. Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes existent dans le monde entier, les femmes sont sous-représentées dans les postes de décision, et la qualité de leurs emplois est différente. De plus, leurs acquis en matière d'emploi disparaissent souvent lorsque les hommes reviennent au travail et qu'on attend des femmes qu'elles quittent leurs emplois.

Pourtant, dans le cercle vicieux de la fragilité, le chômage peut amener les femmes et les hommes à émigrer⁴. Il peut également pousser les personnes à accepter des conditions de travail indécentes et/ou dangereuses. Cela peut rendre les migrants, et surtout les femmes, plus vulnérables à différentes formes de violence.

4 Voir par exemple les sites web de l'OIT sur [la migration en situation de crise](#) et sur [le changement climatique, déplacements et migration de main d'œuvre](#), et BIT, 2021g. *Impact of COVID-19 on nexus between climate change and labour migration in selected South Asian countries: An exploratory study* (en anglais).

► Encadré 1.3 Les femmes commerçantes, les conflits et les catastrophes en Sierra Leone

Le Sierra Leone est confronté à une situation de fragilité multiforme et à de multiples crises depuis quelques décennies, notamment des conflits, et la réapparition fréquente des épidémies d'Ébola. Cela a eu des conséquences sur le marché du travail et la situation de l'emploi, et un impact sur les rapports entre les hommes et les femmes dans des secteurs spécifiques. Le cas des femmes commerçantes transfrontalières en est un exemple.

Durant l'épidémie d'Ébola de 2014, le commerce transfrontalier a représenté un facteur de risque d'infection particulier pour les femmes, alors que la chasse en brousse pour rapporter de la viande était un facteur de risque d'infection pour les hommes qui passaient beaucoup de temps à l'extérieur. Parallèlement, les mesures de restrictions imposées pour lutter contre l'épidémie ont eu un impact important sur les moyens de subsistance des femmes, et notamment de celles qui faisaient du commerce transfrontalier et n'avaient pas accès aux services financiers ni aux autres services, et ne pouvaient plus atteindre leurs marchés. Durant le conflit et l'épidémie d'Ébola, les femmes commerçantes ont également été touchées de façon disproportionnée par l'insécurité : l'absence d'état de droit, la limitation des services de sécurité de l'état, l'absence d'infrastructures sécurisées, les perquisitions extrêmes et d'autres facteurs ont exacerbé la vulnérabilité des femmes commerçantes et les ont exposées à la violence sexuelle et à des attaques sur leurs stocks de marchandises (qu'elles transportent souvent sur elles). Parallèlement, la crise sanitaire et le conflit ont accru la charge des femmes qui devaient s'occuper des membres de leur famille malades ou devenus orphelins, ce qui réduisait leur capacité à maintenir leur entreprise.

Face à ces défis, les femmes commerçantes ont adopté plusieurs stratégies. Elles ont notamment eu recours à des comptes bancaires pour protéger leur argent et leurs actifs, réduit leur capital destiné au commerce, et fermé temporairement leurs entreprises. Elles ont également diversifié leurs activités économiques et uni leurs forces dans des associations de femmes commerçantes.

Cependant, la contribution des femmes commerçantes à la réduction de la pauvreté, à la résilience de leur communauté et à la consolidation de la paix est importante. On estime que les femmes représentent jusqu'à 80 pour cent des commerçants transfrontaliers en Afrique, ce qui a des retombées positives sur le bien-être de leur communauté, car 48 pour cent de leurs revenus provenant du commerce transfrontalier sont dépensés pour subvenir aux besoins de leur foyer, comme l'alimentation, le loyer, l'éducation et les services de santé. En temps de crise, lorsque les exportations officielles baissent, les femmes commerçantes transfrontalières qui continuent leurs activités jouent aussi un rôle important pour garantir la continuité des flux de biens essentiels. Elles contribuent en outre à la consolidation de la paix et à la cohésion sociale, formellement – dans le cadre des unités conjointes de sécurité des frontières et de renforcement de la confiance de l'Union du fleuve Mano – et informellement grâce aux relations qu'elles tissent de l'autre côté de la frontière, ce qui crée des opportunités de contacts sociaux positifs avec des groupes d'intérêts de langue et de cultures différentes. Cela souligne qu'il est important d'apporter une aide appropriée aux femmes commerçantes pour éviter les impacts négatifs (et les stratégies de réponse négatives) et tirer profit du rôle actif des femmes.

Source : BIT, avec le soutien de V4W (Value for Women) (sans date). Promoting women's entrepreneurship in fragile settings for peacebuilding and resilience programmes - A guide developed using Sierra Leone as a case study, document non publié.



© ILO/ Vijay Kutty

Infrastructure et biens matériels

La destruction des infrastructures à la suite de conflits ou de catastrophes provoque la perte des moyens de subsistance car les lieux de travail ne peuvent plus fonctionner, puisque les transports pour aller au travail ne fonctionnent plus, et les entrepreneurs n'ont plus accès aux intrants, aux avoirs productifs et aux marchés. Lors de la reconstruction, les besoins en infrastructure des femmes et des hommes ne sont généralement pas pris en compte de façon égalitaire ; notamment, on accorde souvent la priorité aux infrastructures nécessaires à l'économie formelle au détriment des infrastructures liées aux besoins des familles qui travaillent, comme les crèches et les soins aux personnes âgées. Pour les femmes, les routes et les ponts endommagés, ou les écoles et les crèches fermées impliquent souvent une augmentation de leur charge de travail, car il devient plus difficile d'aller chercher de l'eau, du bois pour le feu ou de s'occuper des enfants – qui sont souvent les tâches réservées aux femmes.

Les changements démographiques et les modifications de la structure des ménages

Dans les situations de conflit et de catastrophe, les décès, les déplacements, les migrations et les fluctuations des taux de naissance apportent des changements à la composition démographique globale des communautés, et des changements structurels au niveau des ménages. Le nombre de ménages dirigés par une femme a tendance à augmenter dans les situations de crise en raison de la diminution de la population masculine adulte, de jure (par exemple en raison du décès du conjoint) ou de facto (lorsque les hommes émigrent ou se cachent) (ONU Femmes 2012). En raison de l'absence des hommes, et du manque de main d'œuvre masculine dans ces situations, les femmes peuvent également perdre l'accès à la terre, car les arrangements en matière de ressources productives et de travail sont généralement négociés par les hommes. Les femmes seules, les veuves ou les femmes divorcées peuvent ne pas être en mesure de se (re)marier, ce qui peut limiter leur accès à des moyens de subsistance et à des ressources productives, notamment dans les contextes où les femmes non mariées sont stigmatisées. Les ménages, qu'ils aient à leur tête une femme ou pas, peuvent aussi voir augmenter le nombre de personnes dépendantes, comme les enfants orphelins, des personnes handicapées, des personnes âgées ou d'autres membres de la famille, ce qui accroît notablement la charge des soins non rémunérés des femmes (ONU Femmes 2012).

► Encadré 1.4 Les conflits, les déplacements et l'égalité des genres

En Syrie et dans les pays voisins, les changements démographiques dus à l'engagement des hommes dans les combats, leur décès, l'augmentation des handicaps dans cette population, ou leur fuite loin du conflit, ont fait augmenter le nombre de ménages dirigés par une femme. En Syrie, selon les estimations, ce nombre était de 12 à 17 pour cent des ménages en 2016, et dans les pays voisins qui hébergent les communautés de réfugiés, il pouvait aller jusqu'à un tiers des ménages (Buecher and Aniyamuzaala 2016).

D'un côté, la nécessité pour les femmes de subvenir aux besoins de leur famille à la suite du conflit leur a ouvert de nouvelles possibilités de travailler en dehors de chez elles. En Syrie par exemple, les femmes représentaient 65 pour cent des personnes embauchées dans la production agricole, soit une augmentation de 6 pour cent par rapport à l'année 2009 (Buecher and Aniyamuzaala 2016). Le nombre de femmes cheffes d'entreprise a également augmenté de façon marquée de 2009 à 2018, en passant de 4,4 pour cent à 22,4 pour cent (Bayram 2017). Toutefois, ces opportunités ne constituent pas nécessairement un travail décent, et n'aboutissent pas à l'égalité ni à l'autonomisation dans tous les cas. En Syrie, par exemple, le revenu des ménages dirigés par une femme est généralement inférieur à celui des ménages dirigés par un homme (Buecher and Aniyamuzaala 2016). Non seulement les femmes doivent faire face aux défis préexistants comme les préjugés par rapport au travail considéré comme approprié pour une femme, mais elles subissent aussi les menaces liées au conflit comme les bombardements aériens lorsqu'elles travaillent à l'extérieur de chez elles, ou sont exposées au harcèlement (sexuel) et à la violence des checkpoints.

La situation de l'autonomisation des femmes réfugiées dans les pays voisins est tout aussi mitigée. D'un côté, certaines se sentent plus fortes parce que ce sont elles qui prennent les décisions et qu'elles ont un travail rémunéré. Ces femmes estiment qu'elles auraient eu moins de possibilités en Syrie. Mais certaines femmes se sentent restreintes par les membres masculins de leur famille ou constamment en danger et confinées. Elles sont confrontées à des obstacles pour reprendre leur éducation, leur mobilité est restreinte, leurs possibilités de travail limitées, sans oublier qu'elles doivent s'occuper des enfants dans des conditions de vie très difficiles (El-Masri et al. 2013). Pour ce qui est de l'accès au travail en Jordanie par exemple, les permis de travail sont limités à quelques secteurs dans des emplois considérés comme des « professions masculines » ; en conséquence, en 2017, 5 pour cent seulement des permis de travail accordés aux réfugiés syriens ont été donnés à des femmes (OIT 2019). Beaucoup expriment également leur sentiment d'impuissance et d'inutilité, et ont perdu l'espoir de toute possibilité de développer leurs capacités ou d'opportunités de progrès. Les femmes plus jeunes ont été contraintes à des mariages dans des conditions qui auraient été inacceptables en temps normal (Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et al. 2014).

Source : Buecher, Beatrix and James Rwampigi Aniyamuzaala. 2016. "Women, Work and War: Syrian women and the struggle to survive five years of conflict", Care; Bayram, Ahmad Sufian. 2017. *Entrepreneurship in Conflict Zones: Insights on the startups in Syria*; FNUAP (Fonds des Nations Unies pour la population), UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance), UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture), Save the Children et le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR), 2014. *Situation analysis of youth in Lebanon affected by the Syrian crisis*; El-Masri, R., C. Harvey, R. Garwood. 2013. "Shifting Sands: Changing gender roles among refugees in Lebanon", Beyrouth: ABAAD-Resource Centre for Gender Equality et Oxfam; OIT. 2019d. "Jordan: Advancing gender equality and supporting job creation among refugees and host communities through public works", HIMO, Country Gender Brief, 6 mars.

Éducation et formation

La destruction des installations de formation et d'éducation, le décès ou la migration des professeurs ou des formateurs et les restrictions en matière de mobilité peuvent interrompre les formations et l'éducation dans les situations de conflit et de catastrophe pour les garçons et les filles, et pour les hommes et les femmes. Dans les situations de conflit, ceux qui sont recrutés ou contraints de faire partie de groupes ou de forces armées sont très exposés au risque de perdre l'accès à ces formations. Certaines filles et certains garçons peuvent bénéficier de nouvelles opportunités d'éducation : par exemple les réfugiés peuvent recevoir

une éducation ou une formation à laquelle ils n'auraient normalement pas eu accès. Très souvent cependant, l'augmentation de la charge des soins qui incombent aux femmes et aux filles, ainsi que les restrictions budgétaires du ménage peuvent limiter leur capacité à participer à des formations ou à l'éducation. En raison des inégalités historiques dans l'accès à l'alphabétisation et à la formation des compétences (par exemple l'accès limité pour les femmes ou les préjugés sexistes dans les programmes), les femmes peuvent également avoir moins de chances de pouvoir bénéficier des programmes de reconstruction et de développement, ou ces derniers peuvent renforcer les relations d'inégalités de pouvoir entre les genres, ou

se fonder sur des stéréotypes sur le genre de travail que les femmes peuvent faire, et donc les formations auxquelles elles peuvent avoir accès.

Les cadres légaux et institutionnels

Dans les situations de conflit et de catastrophe, l'application des lois, y compris la législation en matière d'égalité et la législation du travail, quand elle existe, peut être officiellement suspendue ou interrompue (OIT

2021a). Dans ces contextes d'urgence, les principes et droits fondamentaux au travail, y compris les principes comme la non-discrimination et l'égalité des chances et de traitement, ou l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale conformément à la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et à la convention (n° 111) concernant la discrimination, 1958, peuvent ne pas être appliqués. Parallèlement, dans les situations de crise, l'accès à des recours en justice est souvent entravé en cas de violations des droits.

► Encadré 1.5 Les violations des droits fondamentaux : la répartition entre les sexes de la traite des êtres humains et du travail forcé après le typhon Haiyan

Le typhon Haiyan, qui a touché terre le 8 novembre 2013, a provoqué une perte catastrophique de vies humaines et de moyens d'existence. Plus de 16 millions de personnes ont été impactées, dont plus de 6 000 ont été tuées et 4,4 millions ont été déplacées. La région des Visayas orientales aux Philippines a été la plus touchée, 90 pour cent des infrastructures ont été détruites à Tacloban, le plus grand centre urbain de l'île de Leyte.

Une étude de l'OIT et de l'Organisation internationale des Migrations sur la traite des êtres humains après la catastrophe a constaté qu'avant les dégâts provoqués par le typhon, les Visayas orientales et centrales faisaient déjà partie des régions les plus pauvres des Philippines où sévissait la traite des êtres humains : elles étaient à la fois la source et un point de transit pour les femmes et les enfants enlevés pour leur exploitation sexuelle, et pour les hommes et les garçons pour le travail forcé. À Cebu par exemple, un centre commercial avec le deuxième aéroport international des Philippines, sévit la traite des femmes, des jeunes filles, des lesbiennes, des homosexuels, bisexuels et transgenre (LGBT) ; les touristes et les chauffeurs de camions alimentent la demande de sexe, ce qui alimente la traite. Les hommes sont eux aussi vulnérables au recrutement illégal et à la traite : il y a eu par exemple une augmentation des abus des marins des Philippines ces dernières années, avec des agences illégales qui agissent en toute impunité pour envoyer des hommes travailler dans des conditions d'exploitation sur des navires où la sécurité était défaillante et qui avaient des antécédents de non-respect des droits des travailleurs. Les travailleurs sont également exploités dans d'autres secteurs comme l'industrie manufacturière, la construction, l'agriculture, le travail domestique et d'autres secteurs des services.

L'étude a montré que le typhon avait exacerbé l'insécurité physique, sociale et économique de populations déjà vulnérables et provoqué une augmentation marquée de la traite des êtres humains, les trafiquants s'emparant d'hommes, de femmes et d'enfants qui se battaient pour faire face à la mort de membres de leur famille, et à la destruction de leurs maisons et de leurs gagne-pains.

L'une des tactiques fréquemment utilisées par les trafiquants consistait à proposer un emploi en donnant de fausses informations sur le travail, les conditions ou le type de travail, ce qui faisait tomber les hommes et les femmes dans des situations de traite et de travail forcé. Parmi les exemples, on trouve la proposition à des femmes de travailler dans un bar ou un restaurant dans une autre région du pays, et lorsqu'elles y arrivent, elles sont obligées à se prostituer, alors que l'on propose aux hommes un emploi dans la construction, avec un salaire et des conditions décentes, et ils se retrouvent piégés dans des situations où les conditions de travail sont inappropriées, avec un salaire réduit, dont ils ne peuvent pas s'échapper.

L'une des recommandations les plus importantes de l'étude était de remédier à l'impact spécifique de la catastrophe en fonction du sexe et d'utiliser une approche tenant compte des considérations de genre dans les programmes visant à améliorer les moyens de subsistance, afin de comprendre les différences de compétences, de besoins, les vulnérabilités et les responsabilités des femmes, des hommes, des garçons et des filles concernées.

Source : OIT et Organisation internationale pour les Migrations (OIM), 2015. [Impact of Livelihood Recovery Initiatives on Reducing Vulnerability to Human Trafficking and Illegal Recruitment: Lessons from Typhoon Haiyan.](#)



© ILO

De plus, dans les situations d'après conflit, lorsqu'on réexamine et révisé les lois, les femmes ne sont souvent pas membres des organes législatifs. Certes, la représentation des femmes dans les parlements nationaux a augmenté en passant de 10 pour cent en 2000 à 25 pour cent en 2020 dans le monde, mais leur représentation au parlement dans les pays touchés par un conflit n'est que de 19 pour cent (ONU 2020). Par conséquent, toutes les questions de propriété, de terres, de fiscalité et de droit du travail sont décidés sans elles. Cette faible participation des femmes à l'élaboration des lois se répercute sur leur autonomisation, leur situation économique, et sur la reprise durable et la consolidation de la paix dans ces sociétés.

La santé

Durant et après les conflits et les catastrophes, la santé publique se détériore souvent, les maladies se propagent plus facilement en raison de la promiscuité, la destruction ou l'endommagement des installations de distribution d'eau et d'assainissement, et l'accès limité et difficile aux services de santé et aux informations (OMS et al. 2011). Cette détérioration générale comporte un certain nombre de dimensions liées au genre. Par exemple, la santé sexuelle et reproductrice des femmes n'est pas nécessairement prioritaire, et la mortalité maternelle et infantile augmente dans ces situations. On signale fréquemment, dans les situations de catastrophe et de crise, l'interruption ou l'absence d'accès à la contraception et aux traitements des maladies sexuellement transmissibles⁵. Les femmes

sont aussi souvent confrontées à des difficultés pour accéder aux services d'hygiène et d'assainissement et ont donc des problèmes pour gérer leurs règles.

L'absence de services de santé et les problèmes de santé ont un impact direct sur la capacité des femmes à travailler, mais ils peuvent également avoir un effet indirect sur leurs moyens de subsistance : les recherches de l'OIT au Zimbabwe ont révélé, par exemple, que les blessures aux organes reproductifs limitaient la possibilité des anciennes combattantes à se marier, ce qui avait un impact sur leur accès aux ressources nécessaires pour vivre (OIT 1998). De plus, ce sont souvent les femmes qui ont la responsabilité de s'occuper des membres de la famille malades, ce qui limite leur temps disponible pour un travail productif. Dans les situations d'après-conflit, les femmes sont particulièrement en danger à cause des mines, si ce sont elles qui sont responsables des travaux agricoles (des tâches comme emmener le bétail au pâturage), qui vont chercher l'eau ou ramasser du bois pour le feu. Les handicaps qui découlent de conflits ou de catastrophes, ont dans certains cas une dimension sexospécifique sur les relations familiales. Au Cambodge, par exemple, les recherches de l'OIT ont montré que les hommes handicapés se reposaient généralement sur leurs femmes pour avoir un soutien économique, alors que les femmes handicapées étaient souvent abandonnées par leur mari ou avaient des difficultés à trouver un conjoint, ce qui avait de graves répercussions sur leurs moyens d'existence (OIT 1998). L'encadré 1.6 apporte des informations sur l'impact du COVID-19 sur les femmes.

► Encadré 1.6 COVID-19 : L'incidence de la santé et de la crise économique sur l'égalité des genres

Les catastrophes ont un impact dévastateur sur la santé. Mais les risques sanitaires comme les épidémies peuvent aussi conduire à des catastrophes.

Le COVID-19 n'est pas différent des autres catastrophes en termes de « discrimination » entre les différents groupes de population, comme on le voit en ce qui concerne les femmes et les hommes. Les hommes et les personnes âgées ont certes un risque de mortalité supérieur à celui des autres groupes de la population, mais ce sont les femmes et les jeunes filles qui ont le plus de probabilités d'en subir l'impact socioéconomique. En raison de leur rôle de fournisseuses de soins non rémunérés ou rémunérés, les femmes sont plus exposées aux risques de contagion par le virus, et dans le cas des soins non rémunérés, leurs responsabilités limitent leurs possibilités d'avoir un emploi rémunéré (Comité permanent Interorganisations CPI, 2020). Comme les femmes ont plus de probabilités de travailler dans des activités informelles, mal rémunérées ou de faire du travail de migrant, elles subissent encore plus l'impact dévastateur des situations d'urgence de santé publique que l'ensemble de la population.

Les données spécifiques aux situations de fragilité sont rares, mais les données mondiales montrent que les femmes représentent 70 pour cent des travailleurs sociaux et des travailleurs de la santé ; qu'elles constituent la grande majorité des travailleuses domestiques à risque (par exemple 70 pour cent en Afrique) ; et que dans les secteurs les plus touchés, 42 pour cent des travailleuses travaillent dans l'économie informelle alors que ce pourcentage n'est que de 32% pour les hommes (OIT 2020a).

Dans cette situation, les pays en situation de fragilité, de conflit, de catastrophe ou de déplacement de population sont confrontés à de multiples fardeaux ; ils doivent affronter des difficultés concomitantes qui se renforcent mutuellement alors que leurs capacités de réponse sont limitées. Dans ces contextes, le risque est grand d'assister à un renversement profond des acquis obtenus en matière d'égalité des genres, de consolidation de la paix et de résilience.

Un grand nombre de femmes sont engagées dans le secteur de la santé et des soins lié à la pandémie, mais leur participation aux structures décisionnelles en lien avec leur direction est marginale, notamment dans les situations de fragilité. Par exemple, une enquête sur 30 pays qui ont mis en place des équipes spéciales et des comités pour le COVID-19, a montré qu'en moyenne, il n'y avait que 24 pour cent de femmes parmi leurs membres, et dans les pays touchés par un conflit, le chiffre était encore plus faible, à 18 pour cent (Care international 2020, ONU 2020). Le fait de ne pas écouter les femmes et que leurs contributions ne soient pas prises en compte peut menacer la résolution de la crise.

Source : Care International, 2020. « Gender Implications of COVID-19 Outbreaks in Development and Humanitarian Settings » ; Comité permanent Interorganisations (CPI), Groupe de référence Genre et action humanitaire, 2020. [Intérim Guidance : Gender Alert for COVID-19 Outbreak](#) ; OIT 2020a. Observatoire de l'OIT : Le COVID-19 et le monde du travail, 5ème édition ; Nations Unies 2020, *Rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité 2020*. New York.



La violence et le harcèlement

Le viol et d'autres formes de violence sexuelle sont souvent utilisés dans les situations de conflit pour affaiblir les communautés et les personnes. Après les crises et les catastrophes, il existe aussi dans les camps un risque accru de violence sexuelle, de violence sexiste et de harcèlement. Les facteurs qui y contribuent sont les lieux surpeuplés, l'absence de lumière et d'installations sanitaires sécurisées pour les femmes.

Outre le choc immédiat de la violence et de la douleur chez toutes les personnes, la violence sexuelle peut entraîner des traumatismes et des problèmes durables de santé mentale, des blessures physiques sévères, et des infections sexuellement transmissibles (y compris le VIH). Pour les femmes et les filles, elle comporte également le risque de grossesse non désirée. Ces impacts négatifs sur la santé peuvent limiter directement la capacité des victimes à travailler. De plus, les conséquences indirectes peuvent également être tragiques : les victimes de viol peuvent être ostracisées et faire l'objet de discrimination car le viol est considéré comme honteux, et on peut leur refuser l'accès à des ressources vitales pour leur survie. Les hommes et les garçons peuvent également être victimes de violence sexuelle dans les situations de conflit ; si l'incidence de ces actes est moindre que pour les femmes et les filles, la honte qui en découle peut être encore plus grande. Les hommes peuvent avoir beaucoup de difficultés à en parler car le viol des hommes reste un tabou ; il est également possible que les services de soutien aux hommes soient limités ou inexistantes.

Il existe également un lien général entre la violence liée à un conflit et la violence sexiste et le harcèlement : dans

les situations d'après conflit par exemple, l'absence de prise en compte des traumatismes, notamment chez les hommes, a été identifiée comme l'un des facteurs qui contribuent à une augmentation de la violence intime avec les partenaires (Vinck and Pham 2013).

L'aide d'urgence

Durant la première phase de réponse humanitaire à la crise, pour faire vite et par manque de temps et de ressources, il est possible que les méthodes participatives et les processus analytiques (par exemple l'analyse sexospécifique de la situation et l'évaluation des besoins) ne soient pas prioritaires alors qu'ils devraient l'être.

Cependant la fourniture et la distribution de l'aide a une dimension très importante vis-à-vis des hommes et des femmes : si par exemple, seuls les hommes reçoivent l'aide, les femmes vont devenir plus dépendantes d'eux, ce qui exacerbe leur statut et les marginalise encore plus (voir l'encadré 1.7).

Il est essentiel de faire participer les femmes à la planification de l'aide d'urgence. Et si l'on ne sensibilise pas les hommes aux avantages d'avoir une démarche soucieuse de l'égalité des genres et des initiatives ciblées en fonction des sexes, notamment pour les familles et pour l'économie, il est inévitable d'avoir des réactions hostiles de la part des hommes, qui peuvent induire des violences sexistes et le harcèlement des femmes. Voilà pourquoi il est essentiel de sensibiliser les hommes – notamment les décideurs, les leaders d'opinion ou les éducateurs pour les pairs – pour qu'ils deviennent des défenseurs visibles et engagés de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.

► Encadré 1.7 Les dimensions de genre et de caste dans l'aide d'urgence au Népal après le tremblement de terre de 2015

Les recherches réalisées après le tremblement de terre de 2015 au Népal montrent que les femmes et les personnes des castes inférieures ont eu plus de difficultés à accéder à l'aide humanitaire que les hommes et les personnes des castes supérieures. On a montré que la majorité des bénévoles népalais appartenaient à une caste élevée, et dans certains cas ils avaient tendance à donner la priorité aux victimes du tremblement de terre des castes supérieures. Les femmes appartenant aux castes inférieures étaient particulièrement vulnérables et défavorisées pour l'accès à l'aide d'urgence en raison de leur double discrimination, fondée sur leur caste et sur leur sexe.

Source : Comité permanent Interorganisations (CPI) : Reference Group for Gender in Humanitarian Action. 2020. "Interim Guidance: Gender Alert for COVID-19 Outbreak".

Il est également important d'observer que lorsque les femmes sont ciblées par l'aide humanitaire et des projets pour améliorer leur accès aux ressources économiques, il se peut qu'aucune action ne soit entreprise pour s'assurer que les femmes aient bien le contrôle de

ces ressources. De plus, les facteurs qui perpétuent l'exclusion des femmes sur le long terme, les normes discriminatoires qui empêchent leur participation aux prises de décision peuvent ne pas être prises en compte de façon appropriée (PNUE et al. 2020).

1.1.2 Les problèmes spécifiques de parité homme femme dans les situations de conflit

L'engagement dans des forces armées, le désarmement, la démobilisation et la réinsertion

Dans la plupart des situations de conflit, les hommes et les jeunes garçons ont plus de risques d'être recrutés dans les forces ou les groupes armés que les femmes et les jeunes filles. Certes, les civils sont aussi affectés, mais ceux qui font partie de ces groupes ont plus de risques de mourir, d'être blessés, d'avoir des traumatismes et d'autres problèmes psychologiques, et aussi de perdre les activités qui leur permettent de gagner leur vie, y compris le travail, l'éducation et la formation. Les hommes et les jeunes garçons sont particulièrement vulnérables dans ce sens.

Cependant, des femmes et des jeunes filles sont également recrutées et participent aux combats armés (voir l'encadré 1.8). Dans certains conflits, elles représentent une proportion significative des groupes armés : par exemple durant le conflit au Népal de 1996 à 2006 entre les rebelles maoïstes et les forces de l'ordre de l'état, on estime que les femmes représentaient 30 à 40 pour cent de l'armée de libération populaire (OCDE 2017).

Les programmes de désarmement, de démobilisation et de réinsertion ciblent souvent les ex-combattants masculins, en supposant partiellement que les combattants sont des hommes (Mazurana and Cole 2012). Le programme peut être exécuté d'une façon peu propice à la participation des femmes : la participation des femmes peut être limitée en raison de problèmes de sécurité. Par conséquent, les ex-combattantes peuvent se retrouver dans une situation où on ne leur attribue ni terres, ni système de crédit, ni formation pour avoir des moyens d'existence, ni aucune assistance.

► Encadré 1.8 La dimension de genre dans le désarmement, la démobilisation et la réinsertion en Sierra Leone

La guerre civile au Sierra Leone, qui a duré plus d'une décennie et occasionné plus de 50 000 morts et beaucoup de pauvreté, s'est terminée par la signature des protocoles d'Abuja en 2001, suivie d'un processus de désarmement, de démobilisation et de réinsertion.

Il y avait environ 6,5 pour cent de femmes parmi les 75 000 combattants démobilisés en 2002. Le nombre de jeunes filles qui ont participé à ce programme a été beaucoup plus faible que prévu : environ 6 pour cent des jeunes filles du Front uni révolutionnaire, 2 pour cent des jeunes filles du Conseil révolutionnaire des forces armées et seulement 0,4 pour cent des forces de la défense civile ont participé à ce processus.

Plusieurs raisons expliquent la faible participation des femmes et des jeunes filles au processus de désarmement, démobilisation et réinsertion (DDR) :

- Les femmes avaient joué plusieurs rôles dans les différentes factions armées : combattre, mais aussi soigner les combattants blessés, cuisiner pour les groupes armés, et espionner. La définition stricte selon laquelle seuls les combattants des membres des factions armées pouvaient participer au programme DDR a abouti à l'exclusion des femmes et des jeunes filles qui n'avaient pas joué un rôle de combattante (les infirmières, les cuisinières, les espionnes) de ce processus.
- Certaines conditions à la participation favorisaient les hommes. L'un des critères pour être admis dans les centres DDR était de posséder un fusil. Comme il n'y avait pas suffisamment de fusils pour tous les combattants durant la guerre, et que les hommes étaient souvent privilégiés par rapport aux femmes dans la répartition des armes, beaucoup de femmes n'en avaient tout simplement pas. De plus, on dit que celles qui en avaient une ont souvent été obligées de la donner aux hommes qui allaient dans les centres DDR.
- Certaines des factions armées ont nié la participation de femmes aux combats, ce qui a également abouti à limiter le nombre de femmes bénéficiant des avantages du processus DDR.
- Certaines des ex-combattantes ont choisi de ne pas participer au programme pour un certain nombre de raisons, notamment la peur de subir des violences dans les centres DDR, l'intimidation devant le très grand nombre d'hommes dans les centres et la peur d'être stigmatisées pour avoir été associées à des groupes armés.

Une grande partie des anciennes combattantes n'ont donc pas bénéficié de ce programme et de l'aide apportée pour faciliter la réinsertion dans le pays.

Source : Sesay, Mohamed Gibril and Mohamed Suma. 2009. "Transitional Justice and DDR: The Case of Sierra Leone", Research Unit, International Center for Transitional Justice.

L'extrémisme violent

Même si les groupes extrémistes violents sont en majorité composés d'hommes, des femmes participent également aux actions extrémistes. On estime qu'elles représentent 30 pour cent des membres des organisations terroristes dans le monde, soit en tant que combattantes, soit en tant qu'auxiliaires (par exemple en tant qu'informatrices, ou personnel logistique). L'encadré 1.9 reprend les conclusions récentes relatives à la conjonction des facteurs de genre, d'extrémisme violent et du monde du travail.

Cependant, les femmes reçoivent généralement moins d'aide dans les programmes de réadaptation et de réinsertion, qui souvent ne sont pas conçus pour répondre aux besoins spécifiques en fonction du sexe (ONU 2020).

Il faut certes approfondir les recherches, mais il semble exister un lien entre misogynie et extrémisme violent. Une étude de l'université Monash et de ONU Femmes portant sur l'Indonésie, le Bangladesh, les Philippines et la Libye à partir d'enquêtes quantitatives, a montré que la misogynie était plus fortement associée au soutien de l'extrémisme violent que d'autres facteurs comme l'appartenance religieuse, l'âge, le sexe, le niveau d'éducation ou l'emploi (ONU 2020).

Pour ce qui est de la lutte contre le terrorisme, les femmes sont très sous-représentées dans les organes décisionnels des forces de l'ordre liés à la lutte contre le terrorisme, et le soutien aux victimes (par exemple de l'esclavage sexuel et de la violence, comme dans le cas de l'état islamique en Iraq et au Levant [DAESH]) a tendance à être très réduit (ONU 2020).

► Encadré 1.9 L'extrémisme violent, le travail et les dimensions de genre au Sahel

Même si ce sujet reste sous-exploré, une étude récente sur l'extrémisme violent et les rôles respectifs des hommes et des femmes au Sahel révèle la place réservée aux femmes dans l'extrémisme violent, notamment en matière de travail. Les constatations sont notamment les suivantes :

- Les femmes participent rarement aux opérations de combat des groupes armés au Sahel, contrairement à d'autres organisations en Syrie ou au Lac Tchad ; on pense néanmoins que quelques femmes apportent une contribution essentielle aux activités des groupes extrémistes en s'occupant de la lessive, la cuisine et des soins infirmiers. Elles peuvent aussi être impliquées dans la collecte d'informations ou d'argent pour les groupes.
- Pour les femmes qui sont marginalisées en raison de leur statut ou de leur profession (par exemple les femmes esclaves, les femmes des castes inférieures, ou les travailleuses du sexe), le fait d'être en lien avec des groupes extrémistes peut leur apporter une reconnaissance sociale et des garanties de bien-être matériel. Les travailleuses du sexe, qui ont accès aux soldats déployés dans les avant-postes, sont souvent considérées comme une source de renseignements tactiques. Elles reçoivent une rémunération financière des groupes extrémistes et une légitimité sociale en échange de leurs informations.
- Qu'elles participent aux activités des groupes extrémistes ou pas, leur soutien pour ces groupes est en partie attribuable aux avantages perçus du respect des règles de la charia, notamment par rapport au travail : les tâches ménagères y sont considérées comme gratifiantes alors que le travail à l'extérieur (par exemple dans les champs dans des conditions très dures) est considéré comme pénible et inapproprié pour les femmes. Pour les femmes, le fait d'être exemptée du travail à l'extérieur de la maison est donc considéré comme un privilège.
- Pour les hommes, un certain nombre de raisons peuvent les attirer vers les groupes extrémistes, notamment en lien avec les normes sociales, et les caractéristiques masculines relatives au travail : par exemple, l'idéal masculin est la capacité d'un homme à protéger sa femme du besoin de faire un dur travail ; la dignité et l'intégrité d'un homme est compromise s'il n'a pas de moyens de subsistance. Pour certains hommes du centre du Sahel, il peut être moins stigmatisant d'être un djihadiste que d'être au chômage.
- La répartition du travail en fonction des sexes commence dans une certaine mesure à être remodelée par les règles imposées par la « gouvernance djihadiste ». Des restrictions imposées aux femmes, comme l'interdiction de sortir après le coucher du soleil, de voyager ou de prendre un transport public avec un homme qui n'est pas leur mari ni un membre de leur famille, ou la fréquentation d'endroits où il y a beaucoup de gens comme les marchés, entravent les activités comme le ramassage du bois pour faire le feu, la vente de lait ou le commerce itinérant. Tout indique que ces restrictions commencent à transformer les rôles attribués aux femmes et aux hommes, ce qui impose aux hommes de réaliser certaines tâches qui étaient traditionnellement effectuées par les femmes et qu'ils leur empêchent dorénavant de faire.

Source : Raineri, Luca. 2020. *Dogmatism or Pragmatism? Violent extremism and gender in the central Sahel*. International Alert.

Les accords de paix

Les femmes sont généralement marginalisées ou quasi absentes durant les négociations de paix : de 1992 à 2019, les femmes représentaient en moyenne 14 pour cent des négociateurs, 7 pour cent des médiateurs et 5 pour cent des signataires des processus de paix dans le monde (ONU 2020). Souvent, les accords de paix ne tiennent pas du tout compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, ni de la nécessité d'intégrer la dimension de genre dans les processus de consolidation de la paix, notamment pour la reconstruction des communautés et des sociétés. De 1995 à 2019, le pourcentage des accords de paix comportant au moins une disposition relative à l'égalité des genres est passé de 14 à 22 pour cent, même si la qualité et la mise en œuvre de ces dispositions varient énormément (ONU 2020).

C'est une opportunité perdue en matière d'égalité des genres et les hommes et pour la consolidation de la paix, car les femmes jouent un rôle essentiel pour construire une paix durable. Il a été démontré que la participation des femmes aux négociations de paix augmente de 35 pour cent la probabilité que l'accord de paix dure au moins 15 ans (OCDE 2017). De plus, l'autonomisation économique des femmes contribue de façon significative à la reprise et à la reconstruction après le conflit. La participation des femmes à l'économie contribue à utiliser pleinement les ressources productives, et les femmes ont tendance à allouer une partie substantielle de leurs dividendes économiques au bien-être de leur famille et à la reprise de la communauté.

1.1.3 La question de la parité hommes-femmes dans les situations de catastrophe

La réduction du risque de catastrophe

Pour les femmes et les jeunes filles, la probabilité de mourir à la suite d'une catastrophe est généralement plus élevée que celle des hommes et des jeunes garçons : par exemple, les femmes représentaient 61 pour cent des décès provoqués par le Cyclone Nargis au Myanmar en 2008, 70 à 80 pour cent des décès liés au tsunami dans l'océan Indien en 2004, et 91 pour cent des victimes du cyclone de 1991 au Bangladesh (Habtezion 2013). Ce sont également elles qui sont les plus touchées par l'impact socioéconomique des catastrophes soudaines et de celles plus lentes liées au changement climatique. Plusieurs facteurs expliquent cette exposition et cette vulnérabilité disproportionnée : les femmes vivent et travaillent souvent près des ressources naturelles et dans les environnements qui sont les plus sévèrement touchés par les catastrophes ;

les normes socioculturelles qui restreignent leurs déplacements peuvent les empêcher d'échapper à la catastrophe; et elles ont moins accès aux ressources économiques, à l'éducation et à l'information, même pour les alertes sur la catastrophe (Habtezion 2013).

Il convient d'observer cependant que dans certaines situations, les hommes sont beaucoup plus vulnérables et plus touchés : la nature de leur travail, (par exemple, les emplois à l'extérieur), peut les exposer à des catastrophes et les normes en fonction des sexes peuvent signifier qu'on attend d'eux des prises de risques inconsidérées dans les situations de catastrophe.

La réduction des risques de catastrophe et les réponses aux catastrophes ont également des dimensions différentes en fonction du sexe : trop souvent les femmes ne sont pas correctement représentées dans les organes de réduction des risques de catastrophe, ou dans les organes de réponse aux catastrophes, si bien que leurs besoins et leurs préférences peuvent être négligés dans la planification et les dispositions de soutien. Par exemple, la relocalisation ou de nouvelles activités économiques dans les situations post-catastrophe peuvent créer des opportunités plus accessibles aux hommes qu'aux femmes. Cependant, les catastrophes peuvent également susciter une renégociation des relations de pouvoir existantes et des systèmes de gestion des ressources (SDC 2019). L'encadré 1.10 donne des exemples d'impact des catastrophes sur les femmes et les hommes et l'encadré 1.11 donne un aperçu des intersections entre le genre, les conflits et le changement climatique.



► Encadré 1.10 Exemples d'impact des catastrophes et du changement climatique sur les femmes et les hommes

L'apparition soudaine de catastrophes

Après le cyclone de 1991 qui a été suivi d'inondations au Bangladesh, le taux de mortalité des femmes était près de cinq fois plus élevé que celui des hommes. Il y a plusieurs explications à ce phénomène. Les avertissements avaient été transmis par les hommes aux hommes dans les espaces publics, mais la plupart du temps, n'avaient pas été communiqués au reste de la famille. Beaucoup de femmes ne sont pas autorisées à quitter leur maison sans un homme de la famille, et elles sont mortes en attendant qu'un membre de leur famille revienne à la maison pour les mettre en sécurité. De plus, la plupart des femmes au Bangladesh n'ont jamais appris à nager, ce qui a réduit de façon significative leurs chances de survivre à l'inondation (Habtezion 2013).

Lorsque l'ouragan Mitch a frappé l'Amérique centrale en octobre 1998, il y a eu plus de morts immédiates chez les hommes que chez les femmes, ce que l'on peut attribuer au fait qu'ils faisaient des activités à l'extérieur, et aussi au fait qu'ils ont pris moins de précaution face aux risques (Habtezion 2013). Les actions après la catastrophe ont abouti à une redistribution des terres plus équitable au Honduras et à une meilleure préparation en cas d'inondation, dont les pauvres ont profité, ce qui montre que la reprise et la reconstruction peuvent servir à « reconstruire en mieux » (SDC 2019).

L'apparition lente de catastrophes et le changement climatique

Au Mali, les femmes sont responsables de la culture du riz dans les zones irriguées alors que les hommes ont plus fréquemment un travail salarié ou des activités d'élevage du bétail. Les changements de la pluviométrie affectent donc plus les femmes que les hommes. Parallèlement, les hommes peuvent souffrir plus du fait d'être le seul parent survivant, car les aides ciblent souvent les mères isolées et pas les pères à cause de la répartition du travail en fonction des sexes et la perception que les hommes sont ceux qui ramènent l'argent à la maison et que les femmes sont celles qui prennent soin de leur famille (SDC 2019).

Sources : Habtezion, Senay. 2013. "Gender and disaster risk reduction", Gender and Climate Change Asia and the Pacific Policy Brief 3; SDC. 2019. "Gender, Climate Change and Disaster Risk Reduction", SDC Guidance Sheet.



► Encadré 1.11 Les dimensions de genre, le changement climatique et le conflit dans le Nord du Nigéria

Il existe un double lien entre les conflits et le changement climatique : dans les situations de conflit, les communautés sont généralement moins résilientes et moins en mesure de faire face aux impacts du changement climatique ; parallèlement, le changement climatique peut amplifier les tensions déjà existantes et en créer de nouvelles, par exemple celles qui proviennent de la limitation des opportunités ou de l'accès aux ressources productives.

Dans le Nord du Nigéria, les défis provoqués par une décennie de conflits et le changement climatique (par exemple l'augmentation de la température et l'imprévisibilité des pluies) se cumulent et se renforcent mutuellement.

Dans la région de la Middle Belt, on considère généralement que la violence entre communautés provient de conflits entre les fermiers et les pasteurs nomades, alors qu'elle est en grande partie imputable à la raréfaction de plus en plus marquée des ressources naturelles, qui fait l'objet de griefs entre les groupes.

Les relations entre les hommes et les femmes et les normes contribuent à ce double défi et en sont affectées également :

en raison des ressources limitées, notamment au niveau des pâturages et de l'eau pour le bétail, les jeunes hommes partent de plus en plus souvent seuls avec leur bétail, laissant leurs familles derrière eux. Comme ils ont la responsabilité de protéger la richesse de la famille, qui est son bétail, ces jeunes hommes sont très stressés, et ce facteur intensifie la dynamique des conflits.

Les conflits surgissent fréquemment entre les jeunes hommes pasteurs et les femmes des communautés d'agriculteurs. Les femmes indiquent que les lieux de conflits sont les terres agricoles, sur lesquelles les éleveurs empiètent plus facilement quand une femme est présente, et les points d'eau, si les femmes vont chercher de l'eau en même temps que le bétail s'abreuve.

Les attaques contre les femmes - qui comprennent des violences sexuelles - dans ces situations alimentent les conflits car les normes liées à la masculinité protectrice incitent les hommes à riposter lorsque « leurs femmes » ont été attaquées.

Source : PNUE (Programme des Nations Unies pour l'environnement), ONU Femmes (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes), PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement) et BACP (Bureau d'appui à la consolidation de la paix des Nations Unies) du département des affaires politiques et de la consolidation de la paix. 2020. *Genre, climat et sécurité : Soutenir une paix inclusive en première ligne du changement climatique (PNUE et al, 2020).*

Il est essentiel de prendre en compte les différences entre les hommes et les femmes dans les programmes de réduction des risques de catastrophe, non seulement en raison des vulnérabilités spécifiques à chaque sexe durant les crises que nous avons décrites (qui exacerbent souvent les inégalités existantes), mais aussi pour utiliser les connaissances, les compétences et l'expérience des femmes afin de d'améliorer l'équité et l'efficacité de ces programmes. Même si on les écoute rarement, beaucoup de femmes ont une connaissance approfondie de leur environnement naturel, et ont élaboré des solutions face au risque. Une étude en Asie du Sud, par exemple, révèle que les femmes de nombreuses communautés ont trouvé des stratégies efficaces pour protéger les biens qui leur permettent de gagner leur vie des dommages et de la destruction des inondations, notamment en conservant leurs semences dans des endroits élevés (PNUE et al. 2000).

1.2 Les principaux cadres de l'égalité des genres, de la paix et de la résilience

Le système des Nations Unies, y compris l'OIT et ses mandants, s'est fortement engagé à renforcer l'égalité des genres et à développer l'autonomisation des femmes et leur leadership dans les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe. Certains de ces cadres se concentrent sur l'égalité des genres dans le monde du travail dans les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe, mais la plupart des cadres ne rassemblent pas ces trois dimensions. Il est toutefois important de garder à l'esprit que les normes internationales du travail sont aussi applicables dans les situations de fragilité, même si ce n'est pas forcément précisé. De même, les cadres relatifs à l'égalité des genres, la consolidation de la paix et la réduction des risques de catastrophe sont tout à fait pertinents pour le monde du travail. Cette section comprend un résumé des cadres les plus importants dans les domaines de l'égalité des genres, la paix et la résilience. L'encadré 1.12 donne un aperçu des groupes de travail et des comités inter-agences qui travaillent sur l'égalité des genres, la paix et la résilience.

► Encadré 1.12 Les groupes de travail et les comités inter-agences qui travaillent sur l'égalité des genres, la paix et la résilience

Le comité permanent sur les femmes, la paix et la sécurité du réseau inter-agences sur les femmes et l'égalité des genres

Le comité permanent sur les femmes, la paix et la sécurité du réseau inter-agences sur les femmes et l'égalité des genres avait été initialement mis en place en 2001 en tant qu'équipe spéciale pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la résolution n° 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU. Son objectif est de jouer un rôle de catalyseur dans l'élaboration d'une politique mondiale de sensibilisation, de conseil en matière de politiques stratégiques pour les programmations mondiales, de coordination, de suivi et d'élaboration de rapports sur les actions du système de l'ONU, pour faire progresser l'agenda des femmes, de la paix et de la sécurité. Ce comité contribue, entre autres, à la préparation des rapports du Secrétaire général de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité ; il prépare du matériel de sensibilisation, des événements et des activités liées aux débats ouverts du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité ; et travaille sur des thématiques spécifiques, ou des questions programmatiques, par exemple par le biais de sous-groupes de travail thématiques (notamment sur les indicateurs pour le suivi de la question des femmes, de la paix et de la sécurité). Le comité permanent est présidé par ONU Femmes, il se réunit tous les trimestres ou en cas de besoin et rédige un rapport annuel sur ses travaux destiné au Conseil des chefs de secrétariat par le biais du réseau inter-agences sur les femmes et l'égalité des genres. L'OIT a rejoint ce comité permanent en 2020. Vous pouvez trouver plus d'informations [ici](#).

L'équipe spéciale sur l'intégration d'une perspective sexospécifique dans l'articulation entre action humanitaire, développement, et recherche de la paix du groupe de référence sur les questions de parité du comité permanent inter-organisations

L'équipe spéciale sur l'intégration d'une perspective sexospécifique dans l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix a été mise en place au milieu de l'année 2021 dans le cadre du groupe de référence sur les questions de parité du comité permanent inter-organisations pour une période initiale de deux ans. Son objectif est de coordonner le travail sur l'intégration d'une perspective sexospécifique dans le processus d'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix au siège et au niveau des pays. Cette équipe spéciale, qui se réunit tous les deux mois, est coprésidée par ONU Femmes et Oxfam et ses membres représentent le groupe de référence sur les questions de parité, le réseau inter-organisations sur les femmes et l'égalité des genres et le groupe 4 Résultats du comité permanent interorganisations (collaboration Humanitaire-Développement). L'OIT a rejoint l'équipe spéciale peu après sa création au milieu de l'année 2021. Cette dernière va coordonner le dialogue mondial, notamment en identifiant les points d'entrée et en donnant des orientations sur la façon de faire progresser l'égalité des genres dans les processus de planification et les mécanismes de coordination de cette articulation, et apportera des orientations stratégiques et techniques sur la mise en œuvre et le renforcement des initiatives pilotes au niveau des pays.

L'équipe spéciale sur l'égalité des genres et le leadership des femmes dans la réduction des risques de catastrophes

En 2021, une équipe spéciale a été mise en place dans le cadre du groupe des points de contact des Nations Unies pour la réduction du risque de catastrophe, suite à une recommandation de l'équipe de direction des Nations Unies pour la réduction des risques de catastrophe, afin de renforcer les travaux dans ce domaine. Cette équipe spéciale, coprésidée par le Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes, le Fonds des Nations Unies pour la population et ONU femmes, à laquelle l'OIT participe, a élaboré une [étude](#) identifiant les lacunes en matière d'égalité des genres et de leadership des femmes dans les programmes de réduction du risque de catastrophe au sein du système des Nations Unies et recommande des domaines d'action prioritaires pour le système des Nations Unies en se fondant sur cette analyse des lacunes. L'une des recommandations (n° 8) souligne la nécessité d'innover pour favoriser la résilience économique des femmes, et l'OIT doit contribuer à sa mise en œuvre grâce à des activités de promotion de l'égalité des genres et de la résilience grâce au travail décent.

1.2.1 Les objectifs de développement durable

17 objectifs de développement durable ont été adoptés par les états membres des Nations Unies en 2015. Ils constituent l'essentiel de l'agenda du développement durable à l'horizon 2030, et guident les efforts aux niveaux mondial, régional et national pour atteindre un avenir meilleur et plus durable pour tous et pour la planète. L'ensemble de l'agenda cherche à atteindre l'égalité des genres et la paix, mais certains objectifs ciblent plus particulièrement cette égalité des genres, l'emploi et le travail décent, la résilience et la paix.

- ▶ **L'Objectif de développement durable 5 :** appelle tous les états à parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles. L'objectif reconnaît qu'en dépit des progrès de ces dernières décennies en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles, les inégalités persistent et constituent un obstacle important pour atteindre le développement durable. Parmi les cibles figurent la fin de toutes les formes de discrimination et de violence à l'encontre des femmes et des filles ; donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et des ressources naturelles ; garantir aux femmes une participation pleine et effective et l'égalité des chances aux fonctions de direction ; et prendre en compte et valoriser les soins et les travaux domestiques non rémunérés.
- ▶ **L'Objectif de développement durable 8 :** demande instamment de promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Il est bien connu que le chômage, l'emploi informel, précaire et dangereux entrave la croissance économique et le développement durable. On trouve parmi les cibles, le fait de parvenir au plein emploi productif et de garantir à toutes les femmes et à tous les hommes un emploi productif et décent, et un salaire égal pour un travail de valeur égale ; l'éradication du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite des êtres humains et mettre fin à toutes les formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats ; la protection des droits des travailleurs, et la promotion d'environnements de travail sains et sûrs pour tous les travailleurs, y compris pour les travailleurs migrants, notamment les femmes migrantes, et ceux qui ont un emploi précaire.

- ▶ **L'Objectif de développement durable 13 :** souligne la nécessité de prendre d'urgence des mesures pour lutter contre le changement climatique et ses répercussions. Le changement climatique est reconnu comme « la plus grande menace pour le développement, qui a un impact très large, sans précédent et disproportionné sur les populations les plus pauvres et les plus vulnérables ». Les efforts doivent renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles, améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles pour atténuer leurs effets, s'adapter, réduire leur impact et avoir des systèmes d'alerte rapide.
- ▶ **L'Objectif de développement durable 16 :** appelle les états à promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, à garantir l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous ; et à mettre fin à l'exploitation et à la traite, et à toutes les formes de violence et de torture dont sont victimes les enfants, et garantir des prises de décision qui répondent aux besoins, soient inclusives, participatives et représentatives à tous les niveaux : voilà deux des cibles de l'Objectif de développement durable 16.



1.2.2 Les normes internationales du travail

Les normes internationales du travail – représentées par les conventions contraignantes ou les protocoles et recommandations dont les directives ne sont pas contraignantes, s'appliquent dans toutes les situations, y compris les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe. Parmi les 190 conventions, les 6 protocoles et les 206 recommandations, plusieurs se concentrent sur l'égalité des genres et les droits des femmes dans le monde du travail.⁶ L'OIT a de plus adopté en 2017 la recommandation n° 205 qui fera date, sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience.

6 Outre les conventions et les recommandations mentionnées dans cette section, d'autres conventions, protocoles et recommandations relatives à l'égalité des genres sont disponibles [ici](#).

- ▶ La **Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience** (2017)⁷ propose des principes directeurs en vue de prendre des mesures pour créer des emplois et du travail décent dans des situations de crise, et présente une approche multidimensionnelle par étapes pour promouvoir la paix, prévenir les crises, permettre le relèvement et renforcer la résilience. Cette recommandation souligne la nécessité de reconnaître que les crises ont un impact différent sur les femmes et les hommes, que l'égalité des genres est d'une importance critique, ainsi que l'autonomisation des femmes et des filles, pour promouvoir la paix, prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience. La recommandation n° 205 appelle, notamment, les états membres à adopter une perspective d'égalité des genres dans toutes les activités de prévention, de conception, d'exécution, de suivi et d'évaluation mises en œuvre dans la réponse à la crise.
- ▶ La **convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération** et la **recommandation (n° 90)**, 1951, appellent les états membres à encourager et à assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.
- ▶ La **convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)**, et la **recommandation (n° 111)**, 1958, présentent les principes de l'égalité d'opportunités et de traitement dans le cadre de l'emploi et la profession, en vue d'éliminer toute discrimination de ce type.
- ▶ La **convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales** et la **recommandation (n° 165)**, 1981, demandent aux états membres de permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.
- ▶ La **convention (n° 183) sur la protection de la maternité** et la **recommandation (n° 191)**, 2000, prévoient les règles permettant aux états membres d'adopter une législation nationale afin de promouvoir la santé et la sécurité de la

mère et de l'enfant, y compris la protection de la grossesse, le droit à un congé de maternité, à des prestations de maternité et le droit à retrouver le même poste.

- ▶ La **convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques**, et la **recommandation n° 201**, 2011, appellent les états membres à prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection des droits humains de tous les travailleurs domestiques, et à faire respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail des travailleuses et travailleurs domestiques.
- ▶ La **convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement**, et la **recommandation (n° 206)**, 2019, demandent aux états membres d'adopter, conformément à la législation et à la situation nationales, et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

1.2.3 Les cadres de réduction des risques de catastrophe

Les principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous de l'OIT (2015) reconnaissent que le monde du travail est confronté à des défis majeurs durant la transition vers des économies et des sociétés durables d'un point de vue environnemental. On trouve parmi ces défis le besoin pour les entreprises, les lieux de travail et les communautés de s'adapter au changement climatique afin d'éviter la perte des actifs, des moyens de subsistance et la migration non désirée. L'un des principes directeurs souligne la nécessité de prendre en compte la forte dimension sexospécifique d'un grand nombre des défis environnementaux et des opportunités des politiques et des programmes. Il faudrait envisager des politiques spécifiques en fonction des hommes et des femmes afin d'obtenir des résultats équitables. Les directives invitent également fortement les gouvernements et les partenaires sociaux à promouvoir l'égalité d'accès aux opportunités d'acquisition de compétences et de reconnaissance pour tous, notamment pour les jeunes et les femmes, entre autres groupes.

⁷ La recommandation n° 205 remplace la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix, 1944. Voir également la brochure sur la recommandation n° 205.



© ILO/ Marcel Crozet

L'objectif du **cadre d'action de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe 2015-2030** (2015) est d'arriver à une réduction substantielle des risques de catastrophe ; de réduire les pertes de vies, de moyens d'existence et de la santé, et dans la sphère économique, physique, sociale, culturelle, et environnementale, les actifs des personnes, des entreprises, des communautés et des pays ; et de renforcer leur résilience. L'une des quatre priorités de ce cadre prévoit que « les investissements publics et privés dans la prévention et la réduction des risques de catastrophe par le biais de mesures structurelles et non structurelles, sont essentiels pour améliorer la résilience économique, sociale, sanitaire et culturelle [...]. Ils peuvent être des moteurs d'innovation, de croissance et de création d'emplois. » Durant la réponse aux catastrophes, les phases de relèvement, de réhabilitation et de reconstruction, ainsi que durant les phases de conception, de mobilisation des ressources et de mise en œuvre de politiques, de plans et de programmes qui tiennent compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes, la participation et le leadership des femmes sont essentiels dans le cadre d'action de Sendai. Ce dernier mentionne également la nécessité de mettre en place des mesures de développement des capacités appropriées pour autonomiser les femmes

et les préparer, et pour développer leur capacité à obtenir des moyens d'existence alternatifs après une catastrophe.

L'**accord de Paris** (adopté à la conférence des Parties à la convention cadre des Nations Unies sur le changement climatique en 2015, qui est entré en vigueur en 2016) est un traité international juridiquement contraignant sur le changement climatique dont l'objectif est de renforcer la réponse mondiale aux menaces du changement climatique et limiter le réchauffement climatique. Cet accord tient compte des impératifs d'une transition juste pour la main d'œuvre et de la création d'emplois décents et de qualité conformément aux priorités de développement définies au niveau national. L'article 7 de cet accord reconnaît que les efforts d'adaptation contribuent à la riposte mondiale au changement climatique afin de protéger les populations, les moyens d'existence et les écosystèmes. Cet article souligne également que l'action pour l'adaptation devrait être sensible à l'égalité des sexes, participative et prendre en considération les groupes vulnérables. En prenant des mesures pour réduire le changement climatique, les parties doivent respecter, promouvoir et prendre en compte leurs obligations notamment en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

1.2.4 Les cadres de prévention des conflits et de consolidation de la paix

L'Agenda de pérennisation de la paix des Nations Unies souligne l'importance d'adopter des approches globales qui incluent l'ensemble du système des Nations Unies pour prévenir le déclenchement, l'escalade, la réapparition ou la poursuite d'un conflit violent, et de créer une paix durable avec des perspectives de développement économique. Cet agenda se fonde sur les résolutions sur la pérennisation de la paix adoptées en 2016 et en 2020⁸, et est renforcé par d'autres accords et rapports, comme l'Agenda du développement durable à l'horizon 2030. Il réaffirme l'importance de la participation pleine et entière, à égalité, des femmes dans les efforts de prévention, de résolution des conflits et de consolidation de la paix. Antonio Guterres, le secrétaire général des Nations Unies, a déclaré : « nous avons besoin d'améliorer la représentation des femmes de façon systématique et significative pour qu'elle ait un sens et ne soit pas une simple mesure cosmétique. Les femmes doivent être à des postes de décision à tous les niveaux dans les institutions nationales, régionales et internationales, et dans les mécanismes de prévention et de résolution des conflits » (ONU 2018).

L'Agenda de prévention du secrétaire général de l'ONU se concentre sur l'action précoce pour réduire les risques émergents, en ciblant les causes profondes des vulnérabilités pour développer la résistance aux chocs économiques externes, y compris la promotion d'une croissance axée sur l'emploi. Le secrétaire général de l'ONU Antonio Guterres a déclaré que l'autonomisation des femmes est essentielle dans les efforts de prévention et que le soutien à l'égalité des genres contribue à améliorer la résilience des sociétés⁹.

Le rapport du secrétaire général de l'ONU, Notre programme commun (2021) présente la vision du secrétaire général sur l'avenir de la coopération mondiale grâce à un multilatéralisme inclusif, interconnecté, et efficace. Il s'agit d'un agenda d'action, pour renforcer et accélérer les accords multilatéraux – notamment l'agenda à l'horizon 2030 – et apporter une différence tangible dans la vie des gens. Notre programme commun contient 12 engagements. L'un d'entre eux est d'attribuer une place centrale aux

femmes et aux filles, un engagement pour faciliter l'inclusion économique des femmes, notamment en investissant dans les services à la personne et en apportant un appui aux entrepreneuses.

Un *New Deal pour l'engagement dans les états fragiles* (2011), qui inclut des objectifs de consolidation de la paix et de renforcement de l'état, donne des orientations sur la mise en œuvre dans les pays des priorités relatives à la consolidation de la paix dans les situations de fragilité. L'un des objectifs se concentre sur la création d'emplois et l'amélioration des moyens de subsistance en tant que fondement économique. Ce *New Deal* reconnaît que l'autonomisation des femmes, des jeunes et des groupes marginalisés est essentielle pour qu'ils deviennent des acteurs de la paix et soient au cœur de la consolidation de la paix et de l'état.

1.2.5 Des cadres pour l'égalité des genres

La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été adoptée par l'assemblée générale de l'ONU en 1979, et est entrée en vigueur en 1981. L'article 11 de cette convention appelle les états à éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi. Cet article comprend l'adoption de mesures pour prévenir la discrimination contre les femmes pour des raisons liées à leur statut matrimonial ou pour cause de grossesse. Cette convention ne cible pas spécifiquement les situations de conflits ou de catastrophes, mais elle reconnaît que la participation à égalité des femmes dans tous les domaines est indispensable au développement, au bien-être et à la paix. De plus, le comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a adopté plusieurs recommandations générales qui sont particulièrement pertinentes pour les travaux dans des situations de fragilité, notamment¹⁰:

- La recommandation générale n° 30 (2013) sur les femmes dans la prévention des conflits, les conflits et les situations d'après-conflit propose des orientations sur les mesures permettant de protéger les droits humains des femmes avant, durant et après le conflit, notamment leur accès à l'éducation, à l'emploi et à la santé.

8 Les deux résolutions identiques sur la pérennisation de la paix, celle de l'assemblée générale A/RES/70/262 (2016) et celle du Conseil de sécurité S/RES/2282 (2016) et les deux résolutions identiques adoptées à la fin de l'année 2020 pour demander un réexamen de l'architecture de la consolidation de la paix aux Nations Unies ; résolution de l'Assemblée générale A/RES/75/201 (2020) et résolution du Conseil de sécurité S/RES/2558 (2020).

9 Pour plus d'informations, voir <http://www.un.org/en/chronicle/article/meeting-prevention-challenge> et <https://www.un-ilibrary.org/content/journals/15643913/54/3/1>.

10 Pour en savoir plus sur les recommandations adoptées par le comité, dont beaucoup peuvent être pertinentes pour le monde du travail et/ou les situations de fragilité, voir <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

- ▶ La recommandation générale n° 37 (2018) sur les aspects de la réduction des risques de catastrophe et des changements climatiques ayant trait à la problématique femmes-hommes, donne des orientations pour garantir la participation des femmes et leur autonomisation, pour que les droits humains des femmes soient respectés, à toutes les étapes et à tous les niveaux de changement climatique, de prévention des catastrophes, d'atténuation, de réponse, de reprise et d'adaptation.

La résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (2000) sur les femmes, la paix et la sécurité réaffirme l'importance de la pleine implication, représentation et participation des femmes, à égalité avec les hommes, dans la promotion de la paix et la sécurité, y compris la prévention, la gestion et la résolution des conflits ainsi que dans la consolidation de la paix et les initiatives de maintien de la paix. Cette résolution encourage en outre les parties à tenir compte des besoins spécifiques des femmes et des filles dans les conflits et les situations d'après-conflit. Elle appelle également les parties à prendre des mesures spéciales pour protéger les femmes et les filles de la violence sexiste, en particulier des viols et d'autres formes d'abus sexuel, ainsi que d'autres formes de violence dans les situations de conflit armé.

La résolution 1325 (2000) ainsi que les 10 résolutions qui l'ont suivie constituent l'essentiel de l'agenda des femmes, de la paix et de la sécurité. Les résolutions suivantes apportent de nouvelles orientations sur l'impact sur les femmes et les filles et sur leurs besoins spécifiques dans les contextes de conflit et d'après-conflit, et sur leur rôle essentiel dans les efforts de consolidation de la paix. L'emploi et le travail décent ne sont généralement pas mentionnés dans ces résolutions, mais la résolution 1889 (2009) reconnaît que les besoins spécifiques des femmes et des filles dans les situations d'après-conflit comprennent, entre autres, des façons de garantir leurs moyens d'existence, leurs droits à la terre et à la propriété, l'emploi ainsi que leur participation aux processus décisionnels et à la planification de l'après-conflit, surtout dans les premiers stades de la consolidation de la paix après conflit.

Au niveau des pays, plus de 80 pays ont adopté des plans nationaux d'action pour mettre en œuvre les résolutions du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité, en développant les priorités, les objectifs et les activités nationales. De plus, il est important de prendre en compte les résolutions sur la jeunesse, la paix et la sécurité, car elles sont étroitement liées et interconnectées avec celles des femmes, de la paix et de la sécurité¹¹.

11 Voir par exemple, <https://www.un.org/peacebuilding/policy-issues-and-partnerships/policy/youth> et ONU Femmes, 2018: *Les jeunes femmes dans la paix et la sécurité : à l'intersection entre les agendas des jeunes, de la paix et la sécurité, et des femmes, de la paix et la sécurité*.

2

Recommandations et orientations pour prendre en compte les considérations de genre dans la promotion de la paix et de la résilience

Dans les situations de fragilité, les approches appliquées depuis longtemps par l'OIT vis-à-vis de la création d'emplois, des principes et droits fondamentaux au travail, de la protection sociale et du dialogue social sont des éléments essentiels pour prévenir les crises et y répondre. Cependant, ces interventions ne contribuent pas automatiquement à l'égalité des genres, ni à la paix et à la résilience, et si elles ne sont pas correctement conçues, elles peuvent accroître les inégalités de genre et être nuisibles. Il est donc essentiel d'intégrer la prise en compte des considérations de genre, et la sensibilité aux conflits dans tous les travaux réalisés dans un contexte de fragilité, et lorsque c'est possible, d'identifier comment ce travail peut contribuer à une paix durable et à la résilience.

Cette section propose des recommandations générales, des orientations pratiques pour les analyses, les évaluations et les interventions, et des orientations sur certains domaines politiques spécifiques de l'agenda du travail décent afin de promouvoir l'égalité des genres tout en construisant la paix et la cohésion sociale et en renforçant la résilience.

2.1 Recommandations générales

Certaines des recommandations générales s'appliquent à l'ensemble des domaines techniques du travail décent dans différentes sphères, des analyses à la conception de projet et de la mise en œuvre aux initiatives politiques en amont. Par exemple, quel que soit le domaine professionnel concerné – les entreprises ou le développement des compétences, la sécurité et la santé au travail ou la protection sociale –, il est important de reconnaître que les femmes, les hommes, les garçons et les filles sont affectés différemment par les crises, afin de prendre en compte des questions comme l'intersectionnalité, ou les situations de genre ou de minorités sexuelles, et d'utiliser une approche fondée sur les droits et le dialogue social.

Les recommandations ci-dessous – qui se fondent sur la Recommandation n°205 et d'autres cadres importants – peuvent être utilisées dans les contextes de fragilité, de conflit ou de catastrophe pour améliorer l'impact des actions, aussi bien au niveau de l'égalité des genres que de la paix et de la résilience.

- ▶ Reconnaître que les crises ont des conséquences différentes sur les femmes et les hommes, et que l'égalité des genres, ainsi que l'autonomisation des femmes et des filles, sont essentiels pour promouvoir la paix, prévenir les crises, permettre d'avoir une reprise durable et développer la résilience, conformément à la Recommandation n° 205 (voir l'encadré 2.1). Développer les capacités des femmes, les autonomiser et favoriser leur

participation significative et leur leadership à égalité avec les hommes dès le début, y compris pour les postes de décision à tous les niveaux, dans le domaine du projet et, à chaque fois que c'est possible, dans les travaux et les processus liés à la consolidation de la paix, la cohésion sociale, la réduction des risques de catastrophe, et l'adaptation au changement climatique (voir la section 1.2 et Picard 2021). Il est essentiel que la participation significative et le leadership des femmes soient favorisés pour les femmes dans toute leur diversité, y compris les femmes d'âges différents, des femmes qui vivent avec des handicaps ou le VIH, des femmes autochtones, des femmes migrantes, réfugiées ou déplacées ainsi que des femmes de différentes situations socioéconomiques et religieuses.

- ▶ Anticiper et surveiller les préjugés sexistes pour l'accès des groupes vulnérables aux services. L'accès effectif des femmes à l'aide est souvent restreint par les différences de pouvoir social, d'estime sociale et de mobilité physique. Il faut tenir compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes et de l'organisation traditionnelle du travail.
- ▶ Éviter de considérer les rôles des hommes et des femmes dans les crises comme conflictuels, et communiquer au sujet des avantages de l'autonomisation des femmes, en mettant en œuvre une stratégie permettant d'obtenir le soutien des hommes à cette autonomisation.



- ▶ Soutenir les changements liés au genre qui peuvent se produire sur le marché du travail. La « fenêtre d'opportunité » en faveur du changement social après les crises peut élargir le travail non traditionnel pour les femmes et les hommes, avec des conséquences positives à long terme. Pour utiliser ce potentiel, il est essentiel de favoriser la durabilité de ces changements au-delà de la crise, et de veiller à ce qu'ils s'accompagnent d'un changement parallèle des identités et des rôles des hommes.
- ▶ Éviter de décrire les femmes, les hommes, les filles et les garçons de façon stéréotypée. Cela veut dire notamment faire attention à ne pas décrire les femmes comme des victimes par défaut, mais de toujours identifier leur haut potentiel, leurs contributions et leurs capacités dans divers domaines et à tous les niveaux et d'en tirer profit. Il est également important de voir au-delà des stéréotypes sur les rôles des femmes et des hommes et de reconnaître que les femmes peuvent également perpétuer et soutenir la violence et les conflits de plusieurs façons, et de reconnaître que les hommes peuvent aussi être des victimes, y compris des victimes de violence sexuelle. Les stéréotypes sur les femmes et les hommes peuvent aussi induire une stigmatisation et empêcher ceux qui en sont victimes de chercher de l'aide ou d'en recevoir.
- ▶ Travailler avec les hommes. Il n'est pas possible de remédier aux inégalités de genre et de renforcer l'autonomisation des femmes, leur participation et leur leadership en travaillant uniquement avec et pour les femmes. Il est essentiel d'inclure les hommes et de travailler sur les différences entre les hommes et les femmes et les normes patriarcales de façon inclusive pour obtenir un changement positif durable.
- ▶ Il faut toujours garder à l'esprit que les femmes, ainsi que les hommes, ne sont pas un groupe homogène et qu'un certain nombre de caractéristiques personnelles, comme le sexe, le genre, la race, l'origine ethnique, la caste, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, le handicap, appartenance à un group autochtone etc. peuvent se superposer et se traduire par de multiples discriminations. Par exemple, les personnes non binaires, sexuellement fluides, et les lesbiennes, homosexuels, transgenres, queer, intersexes, asexuels et autres (LGTBQIA+) font souvent l'objet de discriminations négatives spécifiques et de violence en raison de leur genre et/ou de leur identité sexuelle/de leurs identités. Le fait d'adopter une approche croisée renforcera la compréhension des vulnérabilités, des risques et des implications de la fragilité, des conflits et des catastrophes dans un contexte spécifique. Il est essentiel de travailler de façon inclusive, non jugeante, et non discriminatoire, en tenant compte des différents besoins, rôles, situations et capacités. Le principe « Ne pas nuire » doit toujours être pris en compte dans le traitement des différents aspects considérés comme sensibles dans un contexte donné.



- ▶ Utiliser les institutions du travail et du dialogue social. Les organisations d'employeurs et les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel dans la prévention des catastrophes, l'état de préparation, et la réponse aux catastrophes, et pour développer la résilience et contribuer à la paix et à la cohésion sociale ; souvent, ces institutions sont également essentielles pour promouvoir l'égalité des genres et remédier aux discriminations sur le lieu de travail en offrant des services pertinents et des orientations à leurs membres. Les efforts pour promouvoir l'égalité des genres dans les contextes de fragilité, de conflit et de catastrophe peuvent renforcer le dialogue social et le pouvoir de mobilisation de la plupart des organisations représentatives d'employeurs et des syndicats, et le cas échéant, des organisations de la société civile, y compris celles qui travaillent sur l'égalité des genres et sur l'autonomisation des femmes.
- ▶ Prendre dûment en considération les liens entre conflit, dégradation de l'environnement, et changement climatique, et les inégalités de genre, et veiller à ce que les interventions utilisent des dynamiques du genre, de la paix et de la résilience qui se renforcent mutuellement.
- ▶ Travailler en amont et en aval, et prendre en considération à la fois les besoins immédiats de création d'emplois, de revenus et de moyens d'existence, et les actions destinées à créer une résilience sur le long terme, soutenir la paix et à apporter des changements transformateurs en matière d'égalité des genres.
- ▶ Veiller à ce qu'il n'y ait pas de compromis entre la rapidité de l'action et les considérations de genre. C'est important en tant que respect du principe des droits humains, mais le fait de ne pas prendre en compte les inégalités peut mettre en péril l'efficacité et la durabilité de la réponse et des initiatives en faveur de la reprise.

▶ **Encadré 2.1 La recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, paragraphe 15 (a à e)**

Dans leur réponse à la discrimination résultant de conflits ou de catastrophes, ou exacerbée par ceux-ci, et lorsqu'ils prennent des mesures pour promouvoir la paix, prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience, les Membres devraient :

- ▶ a) respecter, promouvoir et réaliser l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes sans discrimination d'aucune sorte, compte tenu de la convention (n°100) et de la recommandation (n°90) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que de la convention (n°111) et de la recommandation (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;
- ▶ b) accorder une attention particulière aux ménages dirigés par une seule personne, surtout s'il s'agit d'un enfant, d'une femme, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée ;
- ▶ c) prendre des mesures pour garantir que les femmes qui ont occupé un emploi pendant la crise et qui ont assumé des responsabilités étendues ne sont pas remplacées contre leur volonté au retour de la main d'œuvre masculine ;
- ▶ d) prendre des mesures pour garantir que les femmes ont les moyens de participer réellement et efficacement à la prise de décisions dans le contexte du redressement et du renforcement de la résilience, qu'il est donné priorité à leurs besoins et à leurs intérêts dans les stratégies et les réponses et que les droits humains des femmes et des filles sont promus et protégés ;
- ▶ e) prévenir et punir toutes les formes de violence sexiste, notamment le viol, l'exploitation sexuelle et le harcèlement sexuel, et protéger et soutenir les victimes ;

► Encadré 2.2 La promotion des droits au travail et du dialogue social pour la paix, la résilience et l'égalité des genres en Somalie

Suite à une campagne menée par les partenaires sociaux, notamment par la fédération des syndicats somalis (FESTU), la Somalie a ratifié la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, et six autres conventions de l'OIT en mars 2021, ce qui montre le désir du peuple somali d'égalité, de paix et de bonne gouvernance.

La convention n° 190 appelle les états qui l'ont ratifiée à respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, et dans ce sens, à adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Nous espérons que la ratification de cette convention permettra de contribuer à la paix, comme l'a indiqué le directeur général de l'OIT, Guy Ryder : « Promouvoir la paix, prévenir un conflit, permettre la reprise et développer la résilience commence souvent par le lieu de travail. Avec la ratification rapide de la convention n° 190, la Somalie reconnaît l'importance critique de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles dans la promotion de la paix. »

Parmi les conventions ratifiées par la Somalie en 2021 figure également la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales, 1976. Avec l'aide de l'OIT, les mandats tripartites ont mis en place le dialogue social et le tripartisme ces dernières années. Des relations de travail apaisées fondées sur le consensus et le développement de la confiance entre le gouvernement et les syndicats a ouvert la voie à l'établissement de la première structure tripartite formelle, le Comité consultatif tripartite national Somali pour traiter des questions du travail, notamment des politiques pertinentes pour le relèvement et la reconstruction après le conflit.

La ratification de ces normes internationales du travail souligne l'importance de l'égalité, des droits fondamentaux, et du dialogue social pour nourrir et préserver la paix et la résilience.

Source : OIT 2021d. "Somalia recognizes decent work for women and men as the foundation of peace and resilience", 19 avril.

2.2 Orientations pratiques pour les analyses, les évaluations et les interventions

Les besoins différents des hommes et des femmes devraient être intégrés dans toutes les initiatives de l'OIT à différents niveaux, et également dans les actions qui ne visent pas spécifiquement l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Notamment, dans les analyses ou évaluations habituellement réalisées dans la phase initiale d'un projet, d'un programme, d'une politique ou d'une autre initiative, ainsi que dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de ces derniers.

Des analyses et des évaluations qui tiennent compte des considérations de genre

Toutes les analyses et les évaluations, comme les analyses de la paix et des conflits, les analyses de situation, les évaluations collaboratives et les évaluations de domaines politiques spécifiques devraient tenir compte de la problématique du genre. L'absence d'intégration d'une perspective d'égalité des genres à toutes les étapes d'une initiative, aura de graves implications à court et à long terme sur la population concernée. L'encadré 2.4 comprend de brèves informations sur des analyses et des évaluations clés, et la figure 2.1 montre les liens entre elles.

► Encadré 2.3 Comment s'assurer de la participation des femmes autochtones ?

Les femmes autochtones font partie des personnes les plus durement touchées par les crises telles que la pandémie de COVID-19.* En situation de crise, la participation des femmes autochtones est essentielle pour formuler des ripostes inclusives et adaptées aux besoins et vulnérabilités de toutes les personnes concernées, ainsi qu'aux risques qu'elles courent. Comme détentrices des connaissances traditionnelles et actrices jouant des rôles clés dans les moyens de subsistance et la résilience, il est ainsi essentiel que les femmes autochtones participent à l'élaboration des ripostes nationales afin de garantir un rétablissement durable.

Les conclusions de la recherche menée aux fins de l'étude « Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones » (OIT 2021e) réaffirment qu'il convient d'adopter une démarche intégrée pour lutter contre les obstacles à l'organisation et à la participation des femmes autochtones. Il faut donc avoir conscience, par exemple, des vulnérabilités multiples des femmes autochtones liées au genre, à l'identité autochtone et à la situation socio-économique. Dans le cadre de cette démarche, les priorités, la cosmovision et l'identité culturelle des femmes autochtones devraient être respectées et dûment prises en compte.

D'après les conclusions de l'étude, le rôle de premier plan des femmes autochtones est essentiel dans la conception et la mise en œuvre de toute stratégie qui vise à renforcer leur organisation et leur participation. L'étude suggère ainsi que toute stratégie visant à faire tomber les obstacles à l'organisation et à la participation des femmes s'articule autour d'au moins trois domaines d'action :

- **Le renforcement du cadre stratégique, juridique et institutionnel concernant les droits des peuples autochtones** (y compris la prise en compte de la situation que connaissent des communautés autochtones en matière de sécurité; en accordant une attention particulière à la vulnérabilité des femmes autochtones au harcèlement et à la violence, en prévenant et en combattant la violence sexiste à l'égard des femmes autochtones, en consultation avec elles; et la prévention et le traitement des conflits liés aux terres, dans le plein respect des droits des peuples autochtones et des droits des femmes**).
- **Le soutien à la participation et à l'organisation des femmes autochtones** (comme par exemple : soutenir la création et le fonctionnement des organisations et des réseaux de femmes autochtones; favoriser le dialogue et la collaboration entre les femmes autochtones, d'une part, et les syndicats et les organisations d'employeurs, d'autre part; et renforcer les capacités des hommes et des femmes autochtones et de leurs chefs traditionnels en ce qui concerne les droits des peuples et des femmes autochtones).
- **L'amélioration de l'autonomisation économique des femmes autochtones par l'accès au travail décent et la protection sociale** (en leur donnant par exemple accès à un renforcement des compétences utiles, aux services de commercialisation et aux ressources et contributions productives, dont les services technologiques et financiers, ainsi qu'à l'information, aux services et à l'assistance technique).

Les conclusions de l'étude confirment que l'autonomisation économique des femmes et leur participation sont étroitement liées et que ces questions devraient donc être abordées ensemble. Les femmes autochtones devraient avoir accès sans discrimination à une éducation et à une formation professionnelle culturellement adaptées et répondant à leurs aspirations et demandes, ainsi qu'à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, conformément aux principes de la convention no 111 de l'OIT (1958).

Source : OIT. 2021e. *Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones : Étude fondée sur la recherche qualitative menée au Bangladesh, dans l'État plurinational de Bolivie, au Cameroun et au Guatemala.*

* OIT. 2020. *Le COVID-19 et le monde du travail: peuples autochtones et tribaux.*

** Les normes internationales relatives aux droits de l'homme et au travail les plus importantes incluent la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (2007), la convention no 169 de l'OIT (1989), la convention no 111 de l'OIT (1958), la convention no 190 de l'OIT (2019), et la recommandation no 205 de l'OIT (2017). Malgré leur rôle central dans la production alimentaire, la plupart du temps, les femmes autochtones n'ont aucun droit, en droit ou dans la pratique, sur la terre qu'elles utilisent. Elles ne peuvent donc que peu ou pas s'exprimer au sujet de la gestion globale des terres et ne reçoivent aucune indemnisation en cas d'expulsion.

► Encadré 2.4 Brève information sur les analyses et les évaluations clés

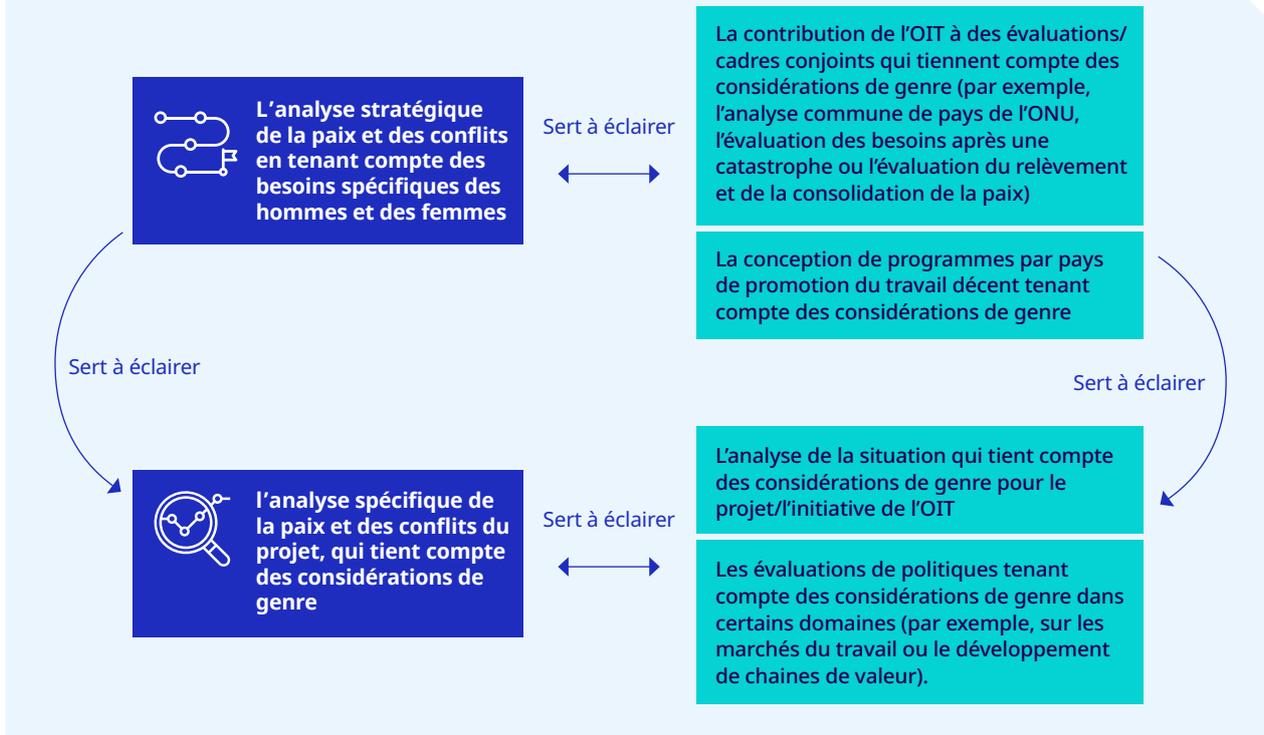
- Une **analyse de la paix et des conflits** permet d'approfondir la compréhension des dynamiques de paix et de conflits et leurs interactions avec les questions de travail décent ; elle montre la contribution que peuvent apporter à dessein les initiatives de l'OIT à la paix et éviter d'exacerber le conflit. Elle sert à éclairer les évaluations collaboratives, à concevoir les programmes par pays de promotion du travail décent ou les projets, ou à adapter les projets en cours. Il s'agit d'une partie intégrante du processus de conception du programme ou du projet, et lorsqu'on réalise une analyse de la situation, on mène également une analyse de la paix et des conflits. Pour plus d'informations, voir [Analyse de la paix et des conflits, orientations pour la programmation par l'OIT dans des contextes de fragilité et de conflit](#) (2021)
- On réalise une **analyse de la situation** dans le cadre du cycle d'un projet. Cette analyse apporte une compréhension de la situation existante, du problème à régler, de ses causes et de ses conséquences, des personnes affectées, et de l'implication de toutes les autres parties prenantes. Pour plus d'information, voir le Manuel de gouvernance interne de coopération au développement (2021, section 4.1.2) disponibles sur l'Intranet de l'OIT.

L'OIT participe à différentes **évaluations collaboratives**, notamment celles qui suivent, et veille à ce que les questions d'emploi et de travail décent soient prise en compte dans le cadre de la réponse et de la reprise.

- **L'analyse commune de pays par l'ONU** – il s'agit d'une évaluation impartiale, collective et indépendante du système de l'ONU (c'est-à-dire une description de la situation d'un pays) et d'une analyse (c'est-à-dire une description des causes et de leurs implications) de la situation d'un pays à usage interne. Cette analyse examine les progrès, les lacunes, les opportunités et les goulets d'étranglement par rapport à l'engagement d'un pays à atteindre l'Agenda à l'horizon 2030, les normes de l'ONU et les principes de la charte de l'ONU, notamment ceux qui sont reflétés dans les Principes et directives relatives au plan cadre de coopération des Nations Unies. Pour plus d'informations, voir les [Directives relatives au plan cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (2019, section 2.1.2).
- **L'évaluation des besoins après une catastrophe** est une méthodologie internationalement reconnue pour déterminer les dommages physiques et les pertes économiques provoquées par une catastrophe majeure, et les coûts des besoins nécessaires au redressement. Elle est entreprise à la demande du gouvernement du pays affecté par la catastrophe – et dirigée par ce dernier, avec l'appui technique et financier principalement des agences spécialisées des Nations Unies, ainsi que de la Banque mondiale et de l'Union européenne. Pour avoir plus d'informations, voir le [Guide de l'évaluation des besoins après une catastrophe, Volume A, 2013](#) (Facilité mondiale pour la prévention des risques de catastrophe et le relèvement, Groupe des Nations Unies pour le développement et Commission européenne, 2013), ainsi que le guide [Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus 2021](#) chapitre 6) et le dossier [ILO post-disaster needs assessment tools and documents Dropbox folder](#).
- **L'évaluation du relèvement et de la consolidation de la paix** (autrefois appelé évaluation des besoins après conflit), entreprise à la demande du gouvernement, propose aux pays une approche normalisée et internationalement reconnue pour identifier les causes profondes et l'impact du conflit et de la crise, afin d'aider les gouvernements à élaborer une stratégie sur les priorités en matière de relèvement et de consolidation de la paix sur le long terme. Comme l'évaluation des besoins après les catastrophes, cette évaluation est menée dans le cadre de la Déclaration conjointe sur les évaluations après la crise et la planification du relèvement signée par la Banque mondiale, les Nations Unies et l'Union européenne. Pour plus d'informations, voir [Évaluations communes pour le relèvement et la consolidation de la paix](#) (UE, Banque mondiale et ONU, 2017), et le guide [Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus](#) (2021 chapitre 6).

L'OIT réalise également un ensemble **d'analyses et d'évaluations de certains domaines politiques**, comme les [analyses des systèmes de marché et des chaînes de valeur](#) et les [études de marché rapides](#) ainsi que des outils élaborés pour évaluer l'impact du COVID-19, comme les [diagnostics rapides au niveau du pays pour évaluer l'impact du COVID-19 sur l'économie et le marché du travail](#), les [évaluations rapides de l'impact du COVID-19 sur l'économie informelle dans les pays en développement et émergents](#) et [Évaluer les besoins des entreprises résultant du COVID-19](#).

► **Figure 2.1 Les liens entre les analyses clés et les évaluations**



En résumé, une analyse et une évaluation qui tiennent compte des considérations de genre examinent l'impact de la crise sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons, et cherchent comment remédier aux inégalités structurelles et impliquer les femmes pleinement et à égalité dans la réponse. Elles analysent également si les inégalités de genre contribuent aux tensions et tentent d'identifier les opportunités de changement transformateur dans les relations hommes femmes, qui apporteront des dividendes positifs pour la paix et la résilience. Ces analyses et évaluations ont une approche intersectionnelle, ce qui est important, et envisagent les différences d'impact sur les femmes et les hommes dans toute leur diversité, ainsi que sur les groupes d'âge, comme les personnes âgées, les bébés, les enfants et les jeunes, ainsi que les personnes handicapées, celles qui vivent avec le VIH, ou les peuples autochtones et tribaux. La situation socioéconomique, l'orientation sexuelle, la religion, le contexte culturel, le statut de migrant, de réfugié ou de personne déplacée et la situation géographique sont d'autres éléments intersectionnels qui influencent l'impact d'une crise sur les femmes et les hommes, ainsi que les besoins et les contributions de ces derniers. Les analyses et les évaluations peuvent s'inspirer des questions suivantes pour veiller à la prise en compte des considérations de genre (en tenant compte des dimensions intersectionnelles pour chacune des questions). L'annexe 1 du texte Analyse de la paix et des conflits – Orientations pour la programmation par

l'OIT dans les contextes de fragilité et de conflit (OIT et al. 2021) contient d'autres exemples de questions qui peuvent être utilisées et désagrégées en fonction du sexe.

Les éléments déterminants, la dynamique et la violence

- Dans quelle mesure les éléments et facteurs déterminants contribuent-ils au conflit, à la fragilité, à la vulnérabilité aux catastrophes, en fonction des normes de genre, des caractéristiques masculines, y compris celles du monde du travail ? Quels sont les moteurs et la dynamique que vivent les femmes et les hommes ?
- En situation de conflit, qui en sont les principaux acteurs et quelle en est la répartition homme femme ?
- De quel type de violence s'agit-il, s'il en existe, ou y a-t-il eu ou y a-t-il un conflit sexuel ou fondé sur le sexe, et/ou une violence liée à la catastrophe, y compris une violence domestique ? Si oui, qui en sont les victimes et qui en sont les auteurs ?

Impacts, conséquences et besoins

- Dans quelle mesure la fragilité, le conflit ou la catastrophe affectent-ils différemment les femmes et les hommes ? Quel en est l'impact en fonction des sexes dans le monde du travail, y compris

l'accès aux moyens d'existence, à l'emploi et au travail décent ? Quelle est l'incidence du sexe des personnes, ou d'autres marqueurs sociaux ou identitaires, sur l'accès de ces personnes ? Dans quelle mesure la répartition des tâches entre les hommes et les femmes a-t-elle été affectée ?

- Quelles sont les conséquences de la fragilité, du conflit ou de la catastrophe sur la répartition de l'accès aux ressources (les ressources financières, la terre agricole, l'eau etc.) et de leur contrôle entre les hommes et les femmes ?
- Quel est l'impact de la fragilité, du conflit ou de la catastrophe sur les inégalités de genre, notamment dans le monde du travail et pour les besoins en matière de soins ?
- Quels sont les besoins à court, moyen et long terme, notamment les besoins en matière de moyens de subsistance, de besoins sociaux, culturels et psychologiques, des femmes et des hommes ?

La réponse, le relèvement et/ou la consolidation de la paix

- Comment les femmes et les hommes font-ils face à cette situation ? Comment s'engagent-ils et contribuent-ils à la réponse, au relèvement et/ou à la consolidation de la paix ? Comment peut-on renforcer les mécanismes existants en faveur de la consolidation de la paix, de la cohésion sociale et de la résilience ?
- Quelles sont les opportunités de renforcement de l'égalité des genres, de l'autonomisation des femmes et du leadership féminin dans le monde du travail et dans la consolidation de la paix, les programmes de réduction des risques de catastrophe, ainsi que l'adaptation au changement climatique ?
- Dans quelle mesure les capacités des mandants de l'OIT et d'autres organisations partenaires ont-elles été affectées pour mettre en place un dialogue social inclusif, promouvoir l'égalité des genres, les droits des femmes, et veiller à ce que les lieux de travail soient exempts de violence et de harcèlement ? Quelles sont les opportunités de renforcement de leurs capacités et de leurs actions dans ce domaine ?

En réalisant cette analyse/évaluation, il est important de ne pas supposer que les besoins sont les mêmes pour tous. Il faut reconnaître que les besoins psychologiques, sociaux et culturels, sont peut-être aussi importants

que les besoins physiques d'avoir à manger et un abri pour que les gens survivent, et que le fait de répondre à ces besoins peut également sauver des vies.

Pour savoir comment intégrer la question du genre dans la planification et la réalisation de l'analyse ou de l'évaluation, voir l'encadré 2.7.

Intégrer les constatations de l'analyse/ l'évaluation dans les efforts de conception

Il est essentiel que les constatations et les recommandations liées au genre de l'analyse ou de l'évaluation soient intégrées dans la conception du programme, du projet ou de l'initiative dans les situations de fragilité, de conflit ou de catastrophe, notamment dans les réponses à la crise et les mesures de relèvement. Évidemment, ces constatations devraient aussi être prises en compte dans les phases de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation s'il s'agit de projets, et d'autres initiatives qui comportent ces étapes. Il est également intéressant de réfléchir s'il y a d'autres initiatives de l'OIT – en cours, nouvelles ou à venir – dans le pays concerné qui pourraient bénéficier des résultats de l'analyse ou de l'évaluation.

Les constatations de l'évaluation peuvent contribuer à identifier si, et dans quelle mesure, le projet ou l'initiative peut contribuer au renforcement de l'égalité des genres, de l'autonomisation des femmes et de leur leadership tout en tenant compte des conflits. Il est possible, par exemple, de prendre en compte les défis et les contraintes qui affectent spécifiquement les femmes ou les hommes en raison d'un conflit, d'une catastrophe ou d'une situation de fragilité, et d'identifier comment y remédier en veillant à garantir une mise en œuvre efficace qui tienne compte des considérations de genre. La section 2.3 donne des conseils sur des domaines politiques spécifiques. Imaginez qu'une des constatations de l'évaluation a montré qu'au niveau du pays, des plans ou des politiques nationales pertinentes – en lien avec la paix et la cohésion sociale – sont en cours de révision. Il est possible d'utiliser ce processus de révision pour concevoir un programme destiné à intégrer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

Les concepteurs du programme, et c'est un point important, doivent identifier si, et dans quelle mesure, les politiques ou les activités – généralement les deux, et notamment celles qui portent spécifiquement sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes – peuvent aller plus loin afin de contribuer à la paix, la cohésion sociale et/ou la résilience¹². En augmentant

12 Pour plus d'informations, voir OIT et le Bureau d'appui à la consolidation de la paix, 2021, [Pérenniser la paix grâce au travail décent et à l'emploi](#) ; OIT, 2021, [Emploi et travail décent dans les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe](#) ; OIT 2019, [Comment concevoir, suivre et évaluer les résultats de la consolidation de la paix dans le cadre des programmes d'emplois au service de la paix et de la résilience](#) ; OIT 2021, [Analyse de la paix et des conflits, orientations pour la programmation par l'OIT dans des contextes de fragilité et de conflit](#).

les opportunités d'emploi et de travail décent pour les femmes, et en répondant aux besoins pratiques et stratégiques des femmes sur le long terme, les interventions contribuent à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes. En améliorant la justice sociale, la cohésion et les contacts, et en réduisant les griefs liés à l'inégalité de l'accès aux ressources et aux opportunités, ces mesures contribueront également à la paix et renforceront la position des femmes en tant qu'actrices de la paix. De même, l'amélioration de la préparation, de la capacité de réponse et de la protection sociale de tous, avec des conditions de travail plus sûres et des moyens de subsistance pour

tous, apportera une contribution positive à l'égalité des genres, à la réduction des risques de catastrophe, et à la résilience.

Dans le cadre de ce processus, il est aussi possible d'utiliser les constatations de l'analyse ou de l'évaluation dans le dialogue avec les partenaires du développement, dont certains ont des critères spécifiques liés à la problématique homme-femme. Ce processus pourrait également montrer qu'il existe des opportunités de mobilisation stratégique des ressources dans les domaines du genre, de la paix et de la résilience. Voir par exemple l'encadré 2.5 pour avoir un exemple d'opportunité de financement liée au genre et à la paix.

► Encadré 2.5 Opportunité de financement : l'Initiative de promotion des jeunes et de l'égalité des genres du Fonds des Nations Unies pour la consolidation de la paix

L'initiative de promotion des jeunes et de l'égalité des genres du Fonds des Nations Unies pour la consolidation de la paix vise à promouvoir l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres et considère le rôle joué par les jeunes dans la consolidation de la paix comme important et positif. Cette initiative soutient notamment des projets ciblés sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes qui ont le potentiel de faire avancer la consolidation de la paix.

L'appel à candidature a généralement lieu en mai et les pays et les thèmes prioritaires éligibles sont annoncés à ce moment-là. Les projets financés par le fonds dans le cadre de la priorité « Relance de l'économie et création de dividendes immédiats de la paix » favorisent l'emploi et un accès équitable aux services de base. L'OIT a fait plusieurs propositions de projet qui ont été acceptées. Par exemple, depuis 2018, l'OIT (en tant qu'organisation leader ou collaboratrice), a mis en place des projets au Guatemala, au Honduras, au Liban, au Libéria, à Madagascar, en Mauritanie, en Sierra Leone, aux îles Salomon, au Sri Lanka et au Kirghizistan avec un financement de l'initiative de promotion des jeunes et de l'égalité des genres.

Il est possible de trouver des informations sur le [site du Fonds](#). Le département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV) et l'unité de coordination et de l'appui pour la paix et la résilience (CSPR) peuvent donner des informations et des conseils spécifiques à l'OIT ainsi que leur soutien. Pour avoir plus d'informations sur la mobilisation des ressources dans les situations de fragilité, voir OIT 2021, [Emploi et travail décent dans les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe](#), chapitre 8.

Cadres de résultats de projets tenant compte des considérations de genre dans les situations de fragilité, de conflit ou de catastrophe

Pour s'assurer que les femmes, les hommes, les filles et les garçons profitent des interventions dans les situations de fragilité, de conflit ou de catastrophe, il est important de veiller à ce que la formulation des résultats, des produits et des activités tienne compte des constatations faites par les analyses ou les évaluations, y compris celles relatives à la situation et aux besoins différents des femmes et des hommes dans toute leur diversité, et prenne en compte ces différences.

Dans l'immédiat, les activités du projet doivent être conçues de façon à permettre aux femmes d'y participer (en fournissant par exemple des services de prise en

charge des enfants, et en veillant à ce que le lieu et les horaires des activités conviennent à tous). Sur le long terme, la conception et le contenu des interventions doit veiller à apporter une réponse aux besoins pratiques et stratégiques des femmes (par exemple au niveau des investissements dans les infrastructures, en accordant la priorité à la maintenance ou à la mise en place de nouvelles infrastructures pour alléger la charge de travail de soins non rémunéré des femmes, avec par exemple des centres de santé, des écoles ou des crèches, et faciliter leur travail productif, avec des routes ou des ponts qui sont importants pour les activités commerciales). Les interventions devraient avoir pour objectif de renforcer l'égalité des genres et de voir comment cette dernière peut contribuer à la paix et à la résilience.

Les citations suivantes des cadres de résultats donnent des exemples de résultats, de produits et d'indicateurs et ne viennent pas de projets réels. Il faut savoir que durant l'évaluation des projets, les propositions sont classées par l'unité chargée de l'évaluation du département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV) en fonction de leur prise en compte des considérations de genre en utilisant ce qu'on appelle

des marqueurs de genre. Ces marqueurs permettent d'évaluer dans quelle mesure les projets intègrent les considérations de genre. Ils établissent un système de codage fondé sur les normes minimales d'intégration des considérations de genre dans les propositions de projets sur une échelle de 1 à 3¹³. L'encadré 2.6 donne des exemples de produits tenant spécifiquement compte des considérations de genre.

► **Encadré 2.6 Exemple : Extrait d'un cadre de résultats favorisant la résilience dans le cadre d'une catastrophe**

Contexte : une très grosse inondation a eu lieu dans une région du pays X. L'évaluation des besoins après la catastrophe, dont l'OIT dirigeait la partie emploi et moyens de subsistance, comprenait un résumé des infrastructures endommagées, avec le niveau des dommages. Dans le processus participatif de planification du projet, durant lequel les femmes et les hommes de la région concernée étaient consultés, il est apparu que la rénovation d'une route particulière était très importante et prioritaire à la fois pour les femmes et les hommes. Ce projet se concentrait donc sur la rénovation de cette route pour qu'elle soit mieux protégée ou résiliente aux impacts négatifs d'inondations futures.

Tous les indicateurs se référant aux personnes doivent être désagrégés en fonction de l'âge, du sexe, du lieu, et du handicap.

L'objectif de développement : des emplois décents inclusifs dans le secteur de l'infrastructure qui contribuent à la résilience vis-à-vis des catastrophes et du climat.

Résultat : les femmes et les hommes concernés bénéficient de la création d'emplois et d'infrastructures résilientes au climat et aux catastrophes

- **Produit 1** : un programme inclusif d'infrastructure à haute intensité de main d'œuvre destiné à rénover une route en la protégeant des inondations pour les communautés concernées.
 - Indicateur : le nombre de jours de travail décent créés pour les femmes et les hommes (avec au moins 50 pour cent pour les femmes), y compris les jeunes et les personnes handicapées.
 - Indicateur : nombre de kilomètres de route réparés et protégés de l'impact négatif des prochaines inondations.
 - Indicateur : pourcentage des femmes et des hommes dans les communautés concernées qui estiment que la réparation de la route renforce leur résilience économique en lien avec le changement climatique et les catastrophes.
- **Produit 2** : des approches d'emploi inclusif à haute intensité de main d'œuvre pour des investissements dans des infrastructures résilientes adoptées par le gouvernement
 - Indicateur : des approches d'emploi inclusif à haute intensité de main d'œuvre sont incluses dans la politique nationale de l'emploi en lien avec des investissements dans des infrastructures résilientes
 - Indicateur : nombre de formations sur les approches d'emploi inclusif à haute intensité de main d'œuvre pour la résilience réalisées pour les fonctionnaires du gouvernement et d'autres parties prenantes essentielles
 - Indicateur : des mesures supplémentaires du gouvernement ciblant la résilience économique des femmes grâce à des approches inclusives à haute intensité d'emploi en faveur d'infrastructures (par exemple un soutien financier pour des infrastructures dans le secteur des soins et des marchés pour que les cheffes d'entreprises participent aux marchés, avec des processus de planification et de conception inclusifs).

13 Cette page Intranet contient une note d'orientation sur les marqueurs de genre.



© ILO/ Fiorente A.

► Encadré 2.7 Exemple : extrait d'un cadre de résultats favorisant la cohésion sociale dans le cadre d'un conflit

Contexte : Un conflit de longue durée s'est terminé par un accord de paix, mais les tensions entre les groupes en conflit persistent. Une analyse de la paix et des conflits réalisée par l'OIT a constaté que les griefs économiques et des sentiments de discrimination et d'injustice entre les groupes en conflit contribuent à entretenir ces tensions. L'analyse a montré que les femmes cheffes d'entreprise n'ont pas pu accéder aux services de développement des entreprises, ce qui s'est traduit pour elles par des difficultés à faire fonctionner leur entreprise dans ce contexte de crise. L'objectif de ce projet est de remédier à ce problème et d'apporter une contribution positive à la cohésion sociale en renforçant les contacts entre les groupes en conflit dans une région.

Tous les indicateurs relatifs à des personnes doivent être désagrégés en fonction de l'âge, du sexe, du lieu, du handicap et des groupes en conflit.

Les objectifs du développement : des emplois décents inclusifs dans des coopératives et des PME créées pour contribuer à la paix et à la cohésion sociale.

Résultat : les coopératives et les PME existantes ainsi que les nouvelles, y compris celles qui regroupent plusieurs groupes différents, bénéficient d'un accès à des services de soutien sensibles aux conflits qui favorisent la paix.

- Produit 1 : un renforcement des compétences en matière de continuité des entreprises pour les femmes et les hommes entrepreneurs, y compris les jeunes et les personnes handicapées, afin de poursuivre les activités de leurs entreprises durant le conflit
 - Indicateur : Nombre de nouveaux plans de continuité des entreprises élaborés (suite à la formation)
 - Indicateur : changement de la perception des femmes et des hommes participants au sujet de l'accès équitable aux services de développement des entreprises (comme la formation à la gestion de la continuité de l'entreprise)
 - Indicateur : changement de la perception chez les femmes et les hommes participants sur le traitement équitable des femmes par les fournisseurs de services pour la continuité des entreprises
- Produit 2 : Mise en place d'entreprises et de coopératives conjointes entre différents groupes et des personnes de sexe différent
 - Indicateur : le nombre de nouvelles entreprises et coopératives conjointes créées
 - Indicateur : le pourcentage de participants qui se sentent de plus en plus à l'aise en travaillant avec les autres et qui sont prêts à interagir avec les membres du groupe « opposé » sur le lieu de travail
 - Indicateur : le pourcentage de participants qui se sentent de plus en plus à l'aise en travaillant avec les autres et qui sont prêts à interagir avec des personnes de l'autre sexe.

► Encadré 2.8 Exemples de résultats qui se concentrent sur les dimensions de genre

Comme le montre le cadre de résultats ci-dessus, il faudrait intégrer le genre dans tous les résultats et tous les produits, mais il est aussi possible d'élaborer des résultats liés à la protection des droits fondamentaux, à la promotion de l'égalité des genres, à l'autonomisation des femmes, et à leur leadership. Voici quelques exemples de produits et d'indicateurs :

Produit : l'amélioration de l'accès aux garderies pour les femmes et les hommes participants au programme

- Indicateur : le pourcentage de personnes qui ont besoin de garderies et qui y ont accès à un prix abordable et aux horaires dont ils ont besoin.

Produit : des mesures pour assurer l'égalité de salaire dans le programme élaboré et en cours

- Indicateur : le pourcentage de femmes et d'hommes qui participent à ce programme et qui reçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Produit : les mesures pour prévenir et remédier aux abus sexuels ou liés au genre, au harcèlement, à l'exploitation et à la violence, et destinées à protéger les victimes, élaborées et en vigueur pour les participants au programme

- Indicateur : le pourcentage de participants au programme qui se sentent très protégés contre les abus sexuels, le harcèlement, l'exploitation et la violence.

Produit : l'intégration de l'égalité des genres, de l'autonomisation et du leadership des femmes dans la réponse à la crise relative au monde du travail, au relèvement et à la prévention, notamment par les mandats de l'OIT

- Indicateur : le nombre d'actions de promotion de la prise en compte et/ou du respect des considérations de genre dans les activités dirigées ou co-organisées par l'OIT dans le travail de promotion de la paix et de la résilience (par exemple, la sensibilisation par le biais d'ateliers ou de campagnes).

Produit : La planification stratégique participative et inclusive et les plateformes civiques renforcent la perception positive ou le soutien actif du rôle des femmes en tant qu'agentes du changement et que leaders de la paix et de la résilience dans les communautés, y compris les hommes

- Indicateur : le changement de perception des dirigeants de la communauté (hommes et femmes) à propos de la participation significative des femmes aux processus de paix et/ou de résilience.



► Encadré 2.9 Conseils pratiques pour l'analyse, les évaluations et les interventions de la planification et de la mise en œuvre

Il faut intégrer les rôles spécifiques des hommes et des femmes dans la planification et la mise en œuvre de l'analyse ou de l'évaluation, et durant tout le déroulement du programme (y compris dans les programmes par pays de promotion du travail décent), des projets et des initiatives dans des contextes de conflit, de catastrophe et/ou de fragilité. Voici quelques éléments à garder à l'esprit, en plus des orientations générales de l'OIT sur l'approche intégrée de l'égalité des genres* et des avis et recommandations pour certains domaines spécifiques (voir la section 2.3).

- ▶ **L'intégration dans l'ensemble du processus** : veillez à intégrer l'égalité des genres à toutes les étapes, y compris dans la formulation de l'objectif. Mentionner dès le début l'égalité des genres facilite son intégration tout au long du processus. Il faut faire de même pour la prise en compte de la résilience et de la paix tout au long du processus.
- ▶ **Le budget et la durée** : veillez à intégrer dans le budget et le plan de travail la nécessité d'inclure l'égalité des genres tout au long du processus (par exemple embauchez ou consultez un spécialiste des spécificités des femmes et des hommes, consultez les groupes de femmes en tenant compte des séquelles des conflits, vérifiez les données désagrégées en fonction des sexes).
- ▶ **La gestion et l'atténuation des risques** : dans la phase initiale, identifiez les risques potentiels liés aux différences entre les hommes et les femmes (par exemple la violence sexiste, les abus sexuels, le harcèlement et l'exploitation) aux niveaux interne et externe, et agissez pour les atténuer ou les prévenir **.
- ▶ **La sensibilité aux conflits et ne pas nuire** : gardez à l'esprit les séquelles des conflits et l'approche « ne pas nuire » à toutes les étapes (par exemple en ne mettant la sécurité de personne à risque, et en veillant à ce que le titre des initiatives n'exacerbe pas les tensions entre les groupes, les inégalités des genres, ou ne remette pas en cause les relations entre l'état et la société).
- ▶ **La composition des équipes** : Veillez à ce que la composition de l'équipe tienne compte des conflits et se compose de femmes et d'hommes avec au moins un spécialiste de l'égalité des genres (de préférence issu du pays/ de la région concernée). En réalisant l'analyse de la paix et des conflits par exemple, si le personnel ou le consultant qui dirige l'analyse n'est pas un spécialiste de la problématique homme femme, veillez à intégrer la perspective du genre dans l'analyse par le biais d'une étroite collaboration avec du personnel ou des organisations locales qui ont cette expertise. Organisez les ateliers et les réunions internes en veillant à ce que toutes les voix de l'équipe soient entendues.
- ▶ **L'organisation d'ateliers, de consultations ou d'entretiens, et d'autres activités** : veillez à ce que les femmes et les hommes des populations concernées soient consultés et inclus, ainsi que les parties prenantes pertinentes. Comme la crise peut induire les femmes à rester plus chez elles que d'habitude, il faut remédier à cette « invisibilité » avec des stratégies pour chercher un cadre sûr, leur permettant d'exprimer leurs opinions, leurs besoins et de les inclure dans les activités. Il faut prendre les dispositions, notamment choisir attentivement le lieu et l'horaire, permettant à tout le monde de participer pleinement aux activités (par exemple en veillant à l'accessibilité aux personnes handicapées, en mettant en place le cas échéant un service de garde des enfants sur le site, etc.). Pour les consultations, et pour d'autres activités pertinentes, il vaudrait mieux, si c'est possible, consulter les femmes et les hommes ensemble et en groupes en fonction du sexe. Les femmes interviewées peuvent toutefois ne pas se sentir à l'aise si elles participent à des groupes thématiques mixtes, ou si elles sont interviewées par un homme, et pour créer un espace sûr leur permettant d'exprimer leurs besoins et leurs opinions avec authenticité, il vaut mieux que les femmes soient interrogées par des femmes.
- ▶ **Consulter d'autres organisations et travailler avec elles** : consultez, et lorsque c'est possible et pertinent, travaillez en partenariat avec les institutions nationales et locales, ainsi que les organisations internationales et locales qui ont une longue expérience du travail avec et pour les femmes, les filles, les jeunes et les hommes, y compris sur la thématique de la violence des hommes à l'encontre des femmes (notamment avec les partenaires sociaux, et les organisations qui travaillent sur des programmes de réduction des risques de catastrophe, la consolidation de la paix etc.).

► **Encadré 2.9**

- **La compilation, l'analyse, le suivi et l'évaluation des données** : il faut compiler, analyser et utiliser des données démographiques et sectorielles quantitatives et qualitatives d'avant la crise, désagrégées en fonction du sexe et de l'âge, pour les prendre en compte dans les étapes de la conception et de la planification du relèvement et de la réponse. Si l'on ne dispose pas de ces données, il faut consulter les institutions nationales, les universitaires et les représentants de la société civile qui plaident pour les droits des femmes et des jeunes. Il faut élaborer des indicateurs à différents niveaux (l'impact général, les résultats et les produits) avec des données désagrégées en fonction du sexe ainsi que certaines données spécifiques en matière de différences entre les femmes et les hommes, pour pouvoir mesurer l'impact en fonction du genre (voir des exemples dans les cadres logiques ci-dessus).
- **La souplesse et l'adaptation** : dans les situations de fragilité, de conflit, et de catastrophe, des changements très variés peuvent souvent intervenir rapidement et avec le temps : notamment les changements politiques et économiques nationaux ou locaux, les flux de migration, l'augmentation du travail des enfants, les modifications de la répartition du travail, etc. Il est essentiel de continuer à surveiller la situation, d'analyser la place respective des femmes et des hommes au fur et à mesure des changements de l'environnement, selon une approche intersectionnelle, et être prêt à apporter les adaptations nécessaires en tenant compte des considérations de genre, et des séquelles du conflit. Il est également important d'envisager avec soin les impacts sur le long terme, en essayant d'assurer tout au long du processus que les résultats positifs (dans les domaines techniques et dans ceux qui contribuent à l'égalité des genres, à l'autonomisation des femmes, à la paix et à la résilience) pourront se maintenir dans toute la mesure du possible en dépit des changements de l'environnement.

* Par exemple le [Manuel de l'OIT sur la coopération pour le développement \(2021\)](#), [How to' guide number 15 on gender mainstreaming in development cooperation](#), ['How to' guide number 18 on inclusion of people with disabilities \(2021\)](#) tous disponibles sur l'Intranet de l'OIT, et [Promotion de l'égalité entre hommes et femmes : les bonnes pratiques des projets de coopération technique de l'OIT \(2007\)](#), Le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique : [Gender mainstreaming strategies in decent work promotion: programming tools \(2010\)](#) et le [Guide sur les questions de genre dans les politiques de l'emploi et du marché du travail \(2014\)](#).

** Pour avoir plus d'informations sur les politiques et les procédures de l'OIT sur le harcèlement sexuel et sa prévention, vous trouverez parmi les ressources (disponibles sur l'Intranet de l'OIT) la page sur une OIT sans harcèlement sexuel, la Directive IGDS n° 568 (2000) du Bureau sur la prévention et la réponse à l'exploitation sexuelle et aux abus sexuels, la Circulaire n° 543 (2004) sur le harcèlement sexuel et les procédures, la convention collective sur la prévention et la résolution des plaintes liées aux harcèlement (2001) entre l'OIT et le syndicat du personnel de l'OIT ainsi que le cours « Prévention de l'exploitation sexuelle et des abus » dans ILO People. Pour ce qui est des outils de l'ONU sur la prévention de l'exploitation sexuelle et des abus, merci de vous référer à cette [page web de l'ONU](#). Le Comité permanent interorganisations a élaboré une [Note sur les six principes fondamentaux sur l'exploitation et les abus sexuels \(2019\)](#) ainsi que la [Stratégie sur la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels \(2018\)](#).

► Encadré 2.10 Les bonnes pratiques et les leçons apprises en Sierra Leone

Le projet «Creating peaceful societies through women's improved access to management of natural resources, land tenure rights and economic empowerment in Sierra Leone (*Créer des sociétés apaisées en améliorant l'accès des femmes à la gestion des ressources naturelles, au droit à la propriété des terres et à l'autonomisation économique en Sierra Leone*) financé par le Fonds pour la consolidation de la paix de l'ONU, a été mis en œuvre par l'OIT et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) de 2019 à 2020. L'analyse de la paix et des conflits a identifié que la gouvernance sexiste et fragmentée des terres était l'une des causes sous-jacentes du conflit en Sierra Leone, qui aboutissait à la marginalisation politique, juridique et économique des femmes, à la sous-utilisation des terres et à l'insécurité alimentaire. Pour s'attaquer aux racines du conflit, les interventions dans le cadre du projet se sont concentrées sur une gouvernance plus efficace et non sexiste de la propriété foncière, sur l'autonomisation économique des femmes en développant leurs compétences, leurs connaissances, sur des services financiers qui tiennent compte des besoins des femmes et sur leur capacité à s'organiser. Grâce à ce projet, l'accès des femmes à la propriété des terres et à d'autres avoirs productifs s'est amélioré, tout comme leur participation aux prises de décisions sur les questions relatives à la terre, le développement de leurs activités, leurs entreprises et leurs compétences financières.

Voici quelques-unes des bonnes pratiques et des leçons apprises au cours de ce projet :

L'importance de l'analyse de la paix et des conflits : grâce à l'analyse qui a été menée dans la phase initiale du projet, dans les limites géographiques données et le temps imparti, le projet a réussi à remédier à deux des principaux facteurs de conflit (la discrimination des femmes, et la fragmentation de la gouvernance des terres).

L'inclusion des hommes et des autorités : le projet a notamment travaillé avec les hommes (particulièrement avec les leaders traditionnels) en tant qu'agents du changement pour les droits des femmes à la terre. L'inclusion des autorités traditionnelles à toutes les phases de la mise en œuvre du projet a contribué à faire accepter les interventions par les communautés. Les leaders locaux ont reçu, en plus de leur sensibilisation et de la formation de leurs capacités, des incitations reconnaissant leur implication dans la sensibilisation aux besoins spécifiques des hommes et des femmes dans leurs communautés par le biais de l'initiative [He4She](#) lancée par l'ONU. Les formations inclusives pour la conception du projet ont été très positives, ainsi que la mixité dans les activités du projet.

L'importance de la transparence et de l'inclusion : ce projet était inclusif, il a renforcé la cohésion sociale et la confiance en rassemblant les familles et les communautés pour qu'elles travaillent ensemble ; le fait que le projet ciblait les femmes a suscité chez les jeunes des gangs et les cliques le sentiment d'être mis à l'écart ; certains de ces groupes de jeunes ont continué à déstabiliser les communautés. Cette observation a été à l'origine de la conception d'un nouveau projet pour autonomiser les jeunes à risque en leur offrant des opportunités durables de gagner leur vie et en développant leurs capacités sur la consolidation de la paix.

Représentation ne signifie pas participation à égalité : Les femmes sont autonomes, elles connaissent leurs droits, et sont de plus en plus représentées dans les discussions et les structures décisionnelles, mais il leur faut encore du travail (et du temps) pour développer leur confiance et parler, s'asseoir au premier rang dans les réunions et les consultations. Des initiatives comme la réorganisation des sièges, et le cas échéant, la nomination de certaines femmes pour qu'elles parlent, peuvent contribuer à améliorer la participation active des femmes.

Travailler en étroite collaboration avec la société civile locale et les autorités : en travaillant avec la société civile locale et les autorités (notamment le ministère des territoires), le projet s'est appuyé sur les connaissances locales et les a renforcées. Cela a facilité la mise en œuvre du projet, la rendant plus efficace et durable en collaborant avec des partenaires qui agissaient déjà auprès des communautés, bénéficiaient de leur confiance et continuent à travailler dans ces domaines après la fin de ce projet. De plus, le rôle du Ministère des territoires dans la mise en œuvre du projet a été stratégique pour la durabilité du projet.

Pour avoir plus d'informations sur le projet : voir la [page sur le projet](#) dans les tableaux de bord de l'OIT ainsi que celle du [Fonds d'affectation spéciale multipartites](#).



© Cottonbro @ Pexels

2.3 Orientations sur des domaines politiques spécifiques

Cette section comprend un tableau sur les défis liés à l'égalité des genres et les actions à prendre pour y remédier dans différents domaines des politiques de travail décent. Elle comprend également les encadrés 2.9 et 2.10 sur l'intégration du principe d'égalité des genres dans des projets mis en œuvre dans des environnements de catastrophe et de conflit.

Le tableau doit se lire conjointement avec les recommandations générales et la section sur les analyses, les évaluations et les interventions, qui contiennent des orientations à appliquer transversalement.

Il faut observer que le tableau évoque également quelques défis qui sont pertinents dans les situations de paix et de stabilité. Dans les situations de fragilité, de conflit ou de catastrophe, ces défis s'aggravent souvent, et leur impact limite la consolidation de la paix et de la résilience. Y remédier est donc important, voire plus important que dans les situations d'absence de fragilité. Il faut également remarquer que les défis liés à l'égalité des genres sont spécifiques au contexte, il est plus probable de voir apparaître certains d'entre eux dans des situations de catastrophe, et d'autres dans des situations de conflit.



Programme d'infrastructure à haute intensité de main d'œuvre

Défis éventuels liés au genre dans des situations de crise

Les travaux de (re)construction peuvent ne pas sélectionner en priorité les infrastructures dont les femmes ont besoin : par exemple, les grandes infrastructures comme les routes ou les ports pour atteindre les marchés extérieurs peuvent être prioritaires au détriment des infrastructures permettant d'améliorer l'accès aux services locaux utilisés essentiellement pas les femmes et les enfants (par exemple, les petits chemins, les établissements de soins, les écoles etc.), qui peuvent être négligés si les femmes sont absentes durant l'identification des travaux de reconstruction. Toutefois, les femmes peuvent bénéficier d'emplois rémunérés si elles sont recrutées pour travailler sur le projet de (re)construction.

Les projets risquent également de ne pas prendre en compte la relation des femmes avec les ressources naturelles et leurs connaissances à ce sujet, qui sont importantes pour la gestion et la durabilité des projets de (re)construction.

L'accès des femmes aux opportunités d'emploi dans la (re)construction peut être limité en raison d'une discrimination ou d'obstacles pratiques comme leur charge disproportionnée de travail de soins, qui peut s'être alourdie ou avoir changé en raison de la crise et de ses conséquences.

Le travail des femmes dans la reconstruction peut se caractériser par un déficit de travail décent : elles peuvent être confrontées à la discrimination, l'inégalité des salaires, ou au harcèlement sexuel par exemple.

L'insécurité et les incertitudes des situations de crise (par exemple les risques accrus de violence sexuelle) peuvent menacer la sécurité des femmes et/ou leur volonté de prendre un emploi dans certaines zones, ou lorsque l'emploi est loin de chez elles, notamment si les moyens de transport habituels sont touchés par la catastrophe ou le conflit (en lien avec ce qui précède).

L'accès des femmes aux emplois rémunérés dans la (re)construction peut être limité à des projets spécifiques ou à une durée spécifique dans le contexte de crise, avec seulement des avantages immédiats ou de court terme.

Dans les situations de conflit, les jeunes/les hommes peuvent souffrir de blessures ou de problèmes de santé mentale qui limitent leur participation aux travaux d'infrastructure et augmentent la charge des femmes en matière de soins.

Que peut-on faire ?

Les initiatives de réhabilitation/reconstruction d'infrastructures devraient se fonder sur un processus de planification participatif afin d'évaluer les besoins des femmes et des hommes au niveau local, et les investissements réalisés doivent correspondre aux besoins des femmes. Il est aussi essentiel d'impliquer les femmes à toutes les étapes et à tous les niveaux du projet.

Les mesures comme l'instauration de quotas ou d'objectifs quant au nombre minimum de travailleuses, ou des dispositions pratiques comme les gardes d'enfants et/ou de l'aide pour les transports vers le lieu de travail peuvent aider les femmes à accéder aux opportunités d'emploi dans les initiatives d'infrastructure à haute intensité de main d'œuvre. Il convient d'observer que même si la main d'œuvre est essentiellement composée d'hommes, le fait d'annoncer des dispositions d'aide pour la garde des enfants peut s'avérer un message puissant pour transformer les relations hommes femmes.

Dans les programmes d'emploi à haute intensité de main d'œuvre dans l'infrastructure, il est essentiel d'avoir une absence de discrimination, l'égalité des salaires, et des politiques anti-harcèlement/violence.

Les situations de crise peuvent être des opportunités de (re)construire ou de créer des infrastructures productives améliorant les opportunités de travail décent des femmes sur le long terme et leur participation à la mise en place de moyens d'existence durables. L'identification des infrastructures appropriées permet d'assurer la prise en compte des besoins et des perspectives de tous dans ces projets d'infrastructure aux niveaux national et local, pour la reprise économique après la crise (y compris les méthodes à haute intensité de main d'œuvre, et la composante des compétences au niveau politique et dans des projets pour améliorer l'employabilité des parties prenantes).



Développement des entreprises/coopératives

Défis éventuels liés au genre dans des situations de crise

On utilise souvent le soutien aux micro- et petites entreprises et aux coopératives comme stratégie favorisant l'autonomisation économique des femmes dans les situations de crise. Toutefois :

- ▶ Lorsqu'il s'agit d'une stratégie à court terme ou de la nécessité de gains faciles, ces programmes vont généralement cibler la promotion d'entreprises pour les femmes, souvent dans des secteurs à faible valeur, saturés, souvent dominés par les femmes, ce qui peut limiter la durabilité des entreprises, perpétuer les inégalités de genre, la pauvreté et les travailleurs pauvres.
- ▶ Les femmes peuvent avoir plus de difficultés que les hommes à accéder aux services d'appui. Elles peuvent avoir plus de difficultés à participer à des formations en raison de leurs contraintes en matière de mobilité ou de leurs responsabilités de soins aux enfants (ces deux éléments sont accentués en temps de crise), et leur accès aux informations peut être limité ou inexistant.
- ▶ Les services de développement des entreprises ou les services financiers appropriés peuvent ne pas être disponibles (par exemple les produits d'assurance en cas d'événements météorologiques extrêmes ne sont pas encore largement fournis par les fournisseurs de services financiers qui ciblent les femmes. Les services peuvent ne pas être disponibles ni proches car ils sont généralement concentrés dans les zones urbaines.
- ▶ Les nouveaux défis auxquels les femmes sont confrontées dans des situations de crise peuvent ne pas être reconnus ni pris en compte par des programmes de soutien (par exemple le harcèlement et la violence contre les commerçantes transfrontalières lorsque la loi n'est plus appliquée durant les crises et que l'insécurité générale augmente)

Dans les situations de crise, la charge des soins non rémunérés des femmes augmente fortement, et le temps que ces dernières peuvent consacrer à leur entreprise ou à une coopérative est limité.

Les situations de crise peuvent également exacerber le stress des entrepreneurs et des coopérateurs, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur la santé et le bien-être des hommes et des femmes.

Dans les pays fragiles, les entreprises informelles sont nombreuses, et celles qui travaillent dans l'économie formelle risquent de tomber dans l'informalité. Les femmes sont surreprésentées parmi les entrepreneurs informels, ce qui a des implications négatives sur leur accès aux services d'appui, leur productivité et leur capacité à développer leur entreprise.

Au niveau de la propriété des entreprises, de leur structure, il faut garder à l'esprit les spécificités des différentes formes d'entreprise, et leurs implications en temps de crise. Les coopératives, par exemple, peuvent renforcer l'égalité en raison de leur structure démocratique fondée sur les membres, améliorer la résilience parce que l'assistance mutuelle est leur objectif, et contribuer à la consolidation de la paix en améliorant la confiance entre communautés ; mais les inégalités de genre persistent dans les coopératives et peuvent être particulièrement difficiles à surmonter durant la crise.

Que peut-on faire ?

Réalisez des évaluations approfondies qui tiennent compte des différences de besoins entre les hommes et les femmes, sur les environnements/les systèmes de marché/les secteurs propices (le cas échéant), pour comprendre les opportunités et les besoins en matière de soutien au démarrage et au développement des entreprises des femmes.

Le contenu des services d'aide au développement des entreprises, doit veiller à ce que :

- ▶ la promotion de l'entrepreneuriat (ou des coopératives) auprès des femmes ne se fasse pas uniquement dans les secteurs habituellement dominés par les femmes (ni à l'opposé par des hommes), qu'elle se fonde sur des compétences, les besoins et les opportunités du marché, plutôt que dans des secteurs où les hommes/les femmes travaillent habituellement. Cela exige d'avoir une vision à long terme pour que des changements durables apparaissent, notamment dans des situations de crise.

(Continuer à la page suivante)

- ▶ Il faut évaluer les déficits de compétences chez les hommes et les femmes pour y remédier.
- ▶ Les services d'appui aux femmes et aux hommes des entreprises/coopératives doivent inclure une aide liée à la crise, comme le développement des capacités en matière de gestion de la continuité des opérations.

Au niveau du contenu des services financiers, veillez à :

- ▶ remédier aux contraintes spécifiques rencontrées par les femmes pour accéder aux financements (par exemple explorer les alternatives aux exigences de garantie collatérale etc.)
- ▶ prendre en compte les contraintes spécifiques des femmes pour maintenir une bonne trésorerie dans leur entreprise. Cela peut inclure notamment la conception de programmes aidant les femmes à réduire leur méfiance potentielle à l'égard des organisations financières, veiller à ce que leurs recettes soient gardées en lieu sûr et facilement accessibles, et à leur fournir les compétences et les connaissances (l'éducation financière) pour améliorer leurs relations avec les fournisseurs de services financiers.
- ▶ ce que le soutien aux banques en ligne et à l'argent électronique puisse aider les femmes à réduire les pressions de leur environnement pour qu'elles utilisent les revenus de leur entreprise, et leur fournisse une sécurité supplémentaire car elles n'ont plus besoin de transporter de grandes quantités d'argent (par exemple Mpesa au Kenya a eu un impact important sur les femmes, sur leurs capacités et leur pouvoir de gérer leurs finances).
- ▶ ce que les services d'appui aux femmes et aux hommes entrepreneurs ou coopérateurs comprennent une aide face aux crises comme une assurance contre les événements météorologiques extrêmes (cela peut nécessiter des subventions du gouvernement ou de la communauté des donateurs si les compagnies d'assurance n'ont pas assez de clients pour rassembler suffisamment de fonds pour proposer une assurance à bas coût sur le marché).

Pour fournir des services de développement des entreprises, il faut veiller à prendre en compte les besoins de services de garde pour les travailleurs qui ont des responsabilités familiales, à mettre en place des politiques qui garantissent l'absence de discrimination des utilisateurs du service, en ciblant spécifiquement les femmes utilisatrices, la sécurité des services (par exemple dans des endroits bien éclairés, proches de l'endroit où vivent les femmes, que les fournisseurs de services puissent être contactés ou capables d'indiquer aux femmes des endroits sûrs etc.) et qu'il y ait des femmes formatrices chez les prestataires de services de formation. Ces derniers peuvent, en consultation et en collaboration avec les femmes, passer en revue les technologies de l'information et de la communication qui peuvent aider les femmes à accéder aux services ou à rester connectées. Cela signifie prendre en compte ce à quoi les femmes ont accès et comment l'utiliser.

Les services de développement des entreprises et le soutien aux services financiers devraient donc être complétés par des services de garde d'enfants pour les femmes entrepreneurs qui, s'ils sont fournis par d'autres entreprises locales (y compris des coopératives) peuvent aider simultanément d'autres femmes qui ont perdu leur gagne-pain avec la crise.

Lorsque c'est pertinent et nécessaire, les services de soutien au développement des entreprises et les services financiers peuvent également être complétés par une aide psychosociale pour les entrepreneurs et les coopérateurs. Ce service doit être inclusif et les prestataires de services peuvent avoir recours à différentes stratégies pour atteindre les différents groupes (par exemple les hommes et les femmes peuvent avoir des réticences à demander de l'aide, parfois pour des raisons différentes), et parfois recourir à des partenariats avec d'autres organisations pour fournir un soutien ciblé.

Il existe d'autres voies possibles comme les groupes d'entraide entre pairs, les groupes communautaires d'épargne pour soutenir les femmes durant les crises.

Les mesures de formalisation des entreprises sur la base d'évaluations factuelles, qui facilitent la formalisation et améliorent la productivité des entreprises, devraient prendre en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes : les femmes cheffes d'entreprises peuvent être ciblées grâce à un soutien financier parallèlement aux procédures de formalisation, et l'enregistrement de leurs entreprises doit être conçue en tenant compte des contraintes des femmes en matière de mobilité (avec par exemple des procédures simplifiées, un guichet unique, le déplacement des bureaux d'enregistrement dans des endroits où les femmes vont souvent). La sensibilisation à la formalisation des entreprises des femmes devrait comprendre des informations sur les avantages, notamment s'il y a un lien avec la protection sociale).

Le soutien pour mettre en œuvre l'égalité des genres doit être adapté aux différents types d'entreprise, en renforçant par exemple l'égalité entre les hommes et les femmes dans des coopératives mixtes grâce à la révision des règlements, en établissant des objectifs pour le nombre de femmes dans des postes de direction etc. avec une assistance spécifique (des services de développement des entreprises, des services financiers) pour renforcer les coopératives de femmes.



Les services de l'emploi

Défis éventuels liés au genre dans des situations de crise

En raison des contraintes en matière de mobilité, des restrictions culturelles, des préoccupations en matière de sécurité etc., les femmes et les hommes peuvent ne pas avoir le même accès aux informations sur les centres de services d'emploi, même si les besoins des femmes pour ces services sont particulièrement importants durant les crises, qui peuvent voir détruit ou réduit leurs moyens de subsistance.

Les services de l'emploi peuvent orienter les femmes et les hommes vers des emplois qui perpétuent les stéréotypes sexistes, et il peut exister des discriminations fondées sur le genre entre demandeurs d'emploi.

Les évaluations rapides des marchés du travail locaux et la collecte d'informations sur le marché du travail qui sont souvent réalisées en urgence dans des situations de crise par les services publics d'emploi peuvent ne pas refléter de façon appropriée les différences entre les hommes et les femmes.

Les activités de soins rémunérées (effectuées par les hommes et les femmes) sont essentielles pour réduire la charge des soins non rémunérés des femmes (qui a tendance à augmenter durant les crises) mais elles peuvent ne pas être prioritaires pour les services d'emploi.

L'absence de soutien adapté envers les femmes (et les hommes) pour leur permettre de participer au marché du travail, avec par exemple des centres de garde d'enfants, de l'argent pour les transports, un revenu de base pour se nourrir, etc.

Les services d'emploi proposés ne prennent pas en considération le genre, et donc ne prennent pas en compte les difficultés particulières des hommes et des femmes.

Que peut-on faire ?

Instaurer des mesures permettant aux femmes d'avoir un accès égal et sûr aux centres de services de l'emploi (notamment avec des politiques et des mesures d'égalité, d'absence de discrimination et des politiques anti-harcèlement). Les centres doivent essayer activement d'atteindre différents groupes et le personnel de ces centres doit être formé pour prendre en compte les questions de parité hommes-femmes afin de promouvoir l'égalité au travail. Il faut inviter les partenaires sociaux et les leaders d'opinion à exercer leur influence pour changer les perceptions et les valeurs en faveur d'une plus grande participation des femmes.

Veiller à ce que les services d'orientation professionnelle et les opportunités d'emploi proposées aux demandeurs d'emploi ne confirment pas les préjugés sexistes et les stéréotypes (c'est-à-dire qu'ils encouragent les femmes et les hommes à s'engager dans des emplois qui ne perpétuent pas les stéréotypes sexistes).

Veiller à ce que les données recueillies lors des évaluations du marché du travail soient désagrégées en fonction du sexe, mais aussi qu'elles cherchent explicitement à identifier les différences de situation sur le marché du travail entre les femmes et les hommes, et approfondissent tout particulièrement les questions particulièrement préoccupantes pour les femmes et les hommes. Lors de ces évaluations, il est très important de consulter des informateurs des deux sexes.

Les services de l'emploi devraient aussi évaluer les besoins et faciliter les activités de placement dans les secteurs négligés (par exemple le secteur des soins). Encourager les hommes à accepter des tâches de soin pour libérer les femmes et qu'elles puissent avoir un travail rémunéré en dehors du secteur des soins.

Fournir des services d'orientation vers l'assistance sociale et les services de protection sociale ou les fournir à la maison lorsque c'est possible.

En cas de nécessité, après une analyse de la situation et une cartographie des services, développer des services spécifiques pour les femmes et d'autres groupes défavorisés.



Le développement des compétences

Défis éventuels liés au genre dans des situations de crise

On propose souvent aux femmes et aux hommes des cours de formation pour des professions stéréotypées en fonction du genre, en réponse aux besoins d'avoir un moyen d'existence ou un emploi face à la crise.

Les programmes de formation peuvent transmettre un mauvais message sur l'égalité des genres, mettre en exergue des images stéréotypées, ou l'égalité des genres peut ne pas faire partie du programme.

Il existe un risque d'interruption de la formation en raison de la participation aux combats, de nouvelles charges de soin ou de problèmes économiques ; quand les familles doivent choisir qui peut participer à la formation, ils peuvent donner la priorité aux hommes de la famille (même si certaines crises ont aussi fourni aux femmes de nouvelles opportunités de participer à des formations car les hommes étaient au combat).

Pour être éligible à la formation, les exigences en matière d'éducation peuvent être élevées, et les femmes sont plus souvent considérées comme n'ayant pas de compétences si elles n'ont pas eu les mêmes opportunités d'accès à l'éducation formelle.

Les femmes peuvent avoir des difficultés à participer à une formation en raison de leurs responsabilités de soin, des contraintes socioculturelles en matière de mobilité, ou des coûts, ou la mobilité peut être dangereuse en raison de la violence, des environnements non sécurisés (par exemple, l'absence de lumière ou de toilettes pour les femmes), comme dans d'autres domaines politiques.

Que peut-on faire ?

Introduire des services d'orientation professionnelle, de sensibilisation au sein des communautés, des objectifs et d'autres mesures (par exemple des bourses) pour que les femmes et les hommes puissent participer à l'enseignement et aux formations techniques et professionnelles (EFTP) dans l'ensemble des secteurs afin de casser les stéréotypes.

Développer les capacités des enseignants, des formateurs et des personnes qui élaborent les programmes pour qu'ils révisent le matériel pédagogique, en introduisant des méthodologies de formation qui tiennent compte du genre, pour garantir l'égalité d'accès aux formations à la consolidation de la paix et aux programmes de formation dans le cadre du désarmement, de la démobilisation et de la réinsertion.

Intégrer l'égalité des genres, la cohésion sociale, et d'autres sujets qui peuvent contribuer à promouvoir l'égalité (par exemple l'alphabétisation juridique) dans les programmes techniques, de consolidation de la paix, et les programmes de formation dans le cadre du désarmement, de la démobilisation et de la réinsertion.

Pour l'organisation des formations :

- ▶ Évaluer les obstacles spécifiques à la formation des femmes, les déficits de compétences et les besoins de formation des femmes et des hommes.
- ▶ Faciliter l'accès aux services de garde d'enfants pour les stagiaires femmes et hommes (proposer un service de garde d'enfants dans les centres de formation qui ont un grand nombre de participants hommes peut contribuer à transformer les rôles des hommes et des femmes).
- ▶ Veiller à ce que les participants potentiels soient consultés sur les horaires, le lieu et d'autres aspects pour que les choix logistiques puissent répondre aux besoins des participants.
- ▶ Veiller à ce que les centres de formation aient des politiques et des mécanismes en vigueur pour garantir l'absence de discrimination dans la sélection des stagiaires, la protection contre le harcèlement, etc.
- ▶ Envisager le besoin d'élargir le nombre de femmes formatrices, notamment dans des domaines « typiquement masculins » pour servir de modèle.



Les principes et droits fondamentaux au travail

Défis éventuels liés au genre dans des situations de crise

Le droit du travail peut être suspendu durant les crises, les systèmes d'administration du travail, y compris l'inspection du travail, sont souvent faibles en temps de crise, et il peut y avoir des manquements à la loi et au respect de la loi.

Les risques de violation des droits humains, et donc des droits fondamentaux au travail aussi, augmentent, en raison de ce vide juridique. La traite et le travail forcé peuvent augmenter. De plus, le besoin de survivre peut pousser des personnes et des familles à adopter des stratégies d'adaptation négatives. Les crises peuvent par exemple aboutir à une augmentation du travail des enfants en raison des pertes d'emploi et de revenus ou de l'augmentation des responsabilités en matière de soins.

La question des droits liés à l'égalité des genres, comme l'absence de discrimination, ou l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale, peut ne pas être considérée comme prioritaire et/ou la capacité à sanctionner ces violations peut être limitée dans les situations de crise.

Durant les crises, on se focalise souvent sur la réponse, à qui l'on donne la priorité au détriment de la prévention. La prévention des violations des droits humains est tout aussi importante, et peut contribuer à mettre en place une reprise durable.

Il est possible que les données sur les violations des droits au travail ne soient pas disponibles, et que les capacités de recherche soient limitées en temps de crise, alors que dans ce contexte, il est probable que ce genre de violations augmente.

Que peut-on faire ?

Promouvoir l'égalité des genres tout en tenant compte des violations des droits humains qui comprennent aussi les violations des normes internationales du travail, et s'assurer que personne ne soit laissé pour compte, notamment les personnes et les groupes qui sont devenus particulièrement vulnérables en raison de la crise.

La révision des lois ou l'introduction de nouvelles lois/ réglementations durant ou après les crises représente une opportunité pour veiller à ce que la législation tienne compte des considérations de genre (par exemple en incorporant des dispositions sur l'égalité et la non-discrimination, l'équité de la rémunération, la protection de la maternité et le soutien aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi que la violence et le harcèlement).

Durant les phases aiguës de la crise, l'action est certes limitée, mais lors de la préparation de la reprise, il est important de plaider en faveur de la ratification des conventions de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail*, et celles qui ont trait à l'égalité des genres** pour ouvrir la voie à une reprise fondée sur plus de droits, et favoriser la paix et la résilience sur le long terme.

Il faut soutenir l'inspection du travail dans ses efforts de prévention et d'identification des violations des droits ainsi que de suivi et d'application de la loi. On peut ainsi développer/réviser les outils de suivi pour veiller à y introduire les questions d'égalité des genres, et sensibiliser et développer les capacités des inspecteurs du travail sur ce sujet.

D'autres acteurs doivent également être impliqués. Par exemple, l'implication de la police peut être requise vu que des violations des droits fondamentaux au travail peuvent constituer des délits (comme dans les cas des pires formes de travail des enfants ou des pratiques de travail forcé). Il faut également mettre à disposition des victimes de violation des droits une aide juridique, psychosociale ou autre pour leur récupération immédiate et à long terme ainsi que pour la revendication de leurs droits et l'obtention de réparation. Par conséquent, il faut renforcer la capacité des institutions et des acteurs qui fournissent ce genre de soutien, pour y inclure une sensibilisation aux comportements discriminatoires fondés sur le genre.

La prévention à la source est essentielle ; la clé est donc de sensibiliser les familles et les communautés, que les parents aient un emploi et un soutien au revenu, etc.

La recherche et la collecte de données sur les éventuelles violations des droits doit aller au-delà des données désagrégées en fonction du sexe, pour chercher explicitement les violations différentes que peuvent subir les femmes et les filles, et les garçons et les hommes.

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

** Les conventions qui ciblent l'égalité des genres et les droits des femmes sont : la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 ; la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 ; la convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011 ; et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.



La sécurité et la santé au travail

Défis éventuels liés au genre dans des situations de crise

En situation de crise, les considérations de sécurité et de santé au travail peuvent souvent être négligées en raison de l'urgence, du manque de ressources, de la faiblesse des mécanismes de contrôle etc.

L'accent peut être mis sur la protection de tous les travailleurs et travailleuses dans toutes les branches d'activité économique, notamment sur les emplois dans les secteurs les plus dangereux, comme la construction, d'une importance critique pour la reprise. Durant les conflits et les périodes de relèvement, la participation des femmes à des emplois et des professions dominées par les hommes peut augmenter. Le manque de formation appropriée, et l'absence de mesures de contrôle SST qui correspondent aux besoins biologiques et sociaux des femmes peuvent accroître leur vulnérabilité et le risque d'accidents du travail.

La violence et le harcèlement au travail et d'autres risques psychosociaux sont souvent moins visibles que les accidents et les blessures, et leur prise en compte peut ne pas être une priorité dans les situations de conflit ou de catastrophe ; cependant, les femmes qui se lancent dans ce type de professions non traditionnelles sont particulièrement exposées au risque de harcèlement sexuel et de violence sexiste. Pourtant, alors que la crise limite souvent l'accès aux services de contrôle et à la protection, il est essentiel de donner la priorité à ces problèmes « invisibles ».

La santé reproductive est un autre problème qui doit faire l'objet d'attention. Après les catastrophes, les travailleurs peuvent être exposés à des risques chimiques, biologiques et physiques, notamment durant les travaux de reconstruction. La protection des femmes enceintes et du fœtus est évidemment une priorité, mais il faudrait également prendre en compte la santé reproductive des hommes dans le cadre d'une approche différenciée en fonction du genre, car les hommes peuvent aussi être exposés à certains risques.

Que peut-on faire ?

Dans tous les cas, il est essentiel de consulter différents groupes de travailleurs, et de veiller à ce que des femmes et des hommes y participent, afin de protéger tout le monde.

En cas de révision de la législation, ou de l'instauration de mesures de SST supplémentaires, il faut veiller à ce que la protection des femmes et des hommes soit identique.

Veillez à la participation des femmes et des hommes aux organes tripartites au niveau national et aux comités bipartites au niveau de l'entreprise. Veillez à ce que les femmes participent à l'identification des priorités en matière de sécurité et de santé au travail, et à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces mesures SST.

Évaluez et remédiez aux risques professionnels ou dangers présents dans les situations d'après conflit ou de catastrophe (par exemple, les mines terrestres, les environnements pollués, les maladies infectieuses ou la violence et le harcèlement au travail) en tenant compte des différences entre les hommes et les femmes. Les femmes et les hommes peuvent par exemple être concernés de façon différente par les mines terrestres, car leur travail rémunéré et non rémunéré peut impliquer des déplacements dans différentes zones et les travaux de déminage peuvent être plus prioritaires dans certaines zones que dans d'autres.

Veillez à ce que les cadres de SST prennent en compte la prévention de la violence et du harcèlement au travail, ainsi que les interactions entre le travail et la maison, et veillez à ce que tous les travailleurs puissent avoir un équilibre raisonnable entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

En aidant les autorités locales d'inspection du travail et d'autres parties prenantes, qui ont par exemple des fonctions spécifiques de contrôle, veillez à ce que l'aide comporte une sensibilisation aux questions de SST liées au genre.



La protection sociale

Défis éventuels liés au genre dans des situations de crise

La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, souligne l'importance de la « non-discrimination, de l'égalité des genres, et de la prise en compte des besoins spécifiques » pour établir ou élargir les régimes de sécurité sociale, y compris les socles de protection sociale. Les socles universels de protection sociale couvrent tout le monde avec leurs quatre garanties de sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, de sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées, de sécurité élémentaire de revenu pour les personnes d'âge actif et d'accès à des soins de santé essentiels, et répondent aux besoins spécifiques des hommes et des femmes car elles couvrent tout le monde, indépendamment de leur emploi et de leur carrière. Cependant, même si les inégalités, les risques et les vulnérabilités liés au genre sont reconnus dans les politiques de protection sociale, souvent, leur mise en œuvre ne comprend pas de mesures spécifiques pour y remédier, par exemple pour les risques sociaux comme la violence sexiste.

Les femmes ont plus de probabilités de travailler dans des emplois précaires et informels, d'assumer une plus grande charge d'activités de soin non rémunérées et d'être confrontées à des interruptions et des inégalités dans leur travail rémunéré est plus élevée. La couverture des systèmes de protection sociale existants, et notamment des systèmes contributifs, favorise les hommes, et les femmes peuvent être confrontées à des barrières pour accéder aux programmes d'assistance sociale et aux services sociaux.

Comme les inégalités de genre s'ajoutent à d'autres formes de discrimination, un instrument unique de protection sociale, comme les transferts en espèces, peut ne pas suffire pour prendre en compte la multiplicité des inégalités, des risques et des vulnérabilités liées au genre. Cela comprend la protection sociale pour les personnes déplacées ou apatrides, y compris les femmes, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes LGBTQIA+, les peuples autochtones et tribaux, qui font partie de ceux qui ont le plus besoin de protection.

La façon dont l'assistance humanitaire en espèces est fournie a également des implications et comporte des défis en lien avec le genre, notamment :

- Le fait de cibler les femmes pour qu'elles reçoivent des transferts en espèces peut réduire certaines inégalités, mais cela ne se traduit pas forcément par des changements transformateurs pour les femmes et les filles, si par exemple elles ne contrôlent pas la façon dont ce transfert en espèces est dépensé.
- Le fait de cibler les femmes peut se traduire par des avantages économiques pour les femmes et une amélioration de leur autonomisation et de leur capacité à prendre des décisions au sein du ménage. Toutefois, les risques potentiels qui en résultent sont la violence contre les femmes au sein du ménage, l'augmentation de la charge des femmes et des risques pour leur sécurité, comme la violence contre les femmes si le paiement est fait de la main à la main.
- Certains programmes d'assistance sociale ciblés, notamment ceux qui sont conditionnels ou avec des conditions liées au bien-être des enfants peuvent accroître la charge des femmes et réduire leur participation au marché du travail.
- Les femmes peuvent avoir un accès limité aux transferts en espèces et aux bons en raison de contraintes au niveau de leur mobilité durant les crises, l'absence de cartes d'identité ou d'accès sécurisé aux espaces publics.

L'enregistrement et la collecte de données, même si elle est nécessaire pour mettre en œuvre les programmes de protection sociale, ouvre également la voie à la possibilité de discriminations implicites ou explicites en fonction de l'origine ethnique, la religion, la race, le sexe, le handicap ou l'orientation sexuelle.

Que peut-on faire ?

La protection sociale joue un rôle polyvalent dans le cycle de gestion des risques, depuis la prévention (son rôle habituel) à l'absorption des chocs (en réponse à la crise), et la promotion/transformation (reprise). Dans tous ces cas, le fait d'avoir un système de protection sociale national robuste qui tient compte des considérations de genre est le meilleur socle pour apporter une protection inclusive à toutes les personnes affectées par les catastrophes naturelles ou causées par l'homme, en coordination avec les transferts en espèces répondant aux besoins humanitaires ou d'autres transferts sociaux d'urgence.

(Continuer à la page suivante)

Les transferts humanitaires en espèces et les autres transferts sociaux d'urgence devraient être liés, dans la mesure du possible, à des systèmes publics de protection sociale fondés sur des droits, qui répondent aux considérations de genre et les renforcent, afin d'avoir une stratégie de sortie de crise et de maintien durable des prestations pour les populations vulnérables.

Les travailleurs, les employeurs, les organisations d'entreprises, et les organisations de la société civile comprenant des représentantes des femmes et des filles, devraient pleinement participer à la conception, la mise en œuvre, et au suivi des systèmes de protection sociale censés remédier aux transitions, aux vulnérabilités et aux risques auxquels sont confrontées les personnes tout au long de leur vie, y compris dans les situations de crise.

Les politiques nationales de protection sociale tenant compte des considérations de genre, et les lois qui s'y rapportent doivent être coordonnées avec l'ensemble de l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix, ainsi qu'avec les domaines politiques connexes, comme les programmes de désarmement, démobilisation et de réinsertion, de consolidation de la paix et d'adaptation au changement climatique, et avec la portabilité des droits de protection sociale des personnes déplacées au sein d'un pays ou dans d'autres pays.

Veillez à ce que les femmes (et les autres groupes vulnérables) puissent avoir accès aux programmes de protection sociale existants ou aux nouveaux programmes, en éliminant les obstacles potentiels (comme les contraintes en matière de mobilité, les limitations de l'accès aux informations, l'illettrisme y compris l'illettrisme numérique, l'accès réduit aux téléphones portables, aux comptes bancaires ou aux pièces d'identité), en veillant à ce que la fourniture des transferts en espèces soit conçue en tenant compte des dynamiques entre les hommes et les femmes, et des différences de besoins et de situation des femmes et des hommes au sein de la population cible.

Organisez une stratégie de sensibilisation qui tienne compte des considérations de genre et des groupes vulnérables de la communauté visée pour les informer de leurs droits à la protection sociale, notamment des prestations, des modalités de transferts, d'accès et d'utilisation.

Organisez le cas échéant une campagne de communication sur les changements sociaux et de comportement, pour veiller au plein accès aux dispositions de protection sociale et atténuer l'augmentation des risques auxquels les femmes et les autres groupes vulnérables sont confrontés.

Envisagez d'intégrer les programmes de protection sociale qui tiennent compte des considérations de genre dans d'autres programmes et services pertinents (comme les mesures actives du marché du travail, les travaux publics, les opportunités d'éducation et de soutien psychologique) tout en faisant attention à la charge de travail disproportionnée que cela peut imposer aux femmes.

Donnez aux filles et aux femmes en âge de procréer, y compris aux femmes et aux jeunes filles enceintes, et aux nouvelles mères, un accès prioritaire à une protection sociale appropriée.

Élargissez la couverture sociale et la qualité des services publics aux travailleuses quel que soit leur âge, y compris celles qui ont un travail informel, faiblement rémunéré et précaire.

Garantissez aux femmes des pensions minimum définies au niveau national, correspondant aux normes internationales de la sécurité sociale, notamment pour inclure des bonifications pour reconnaître le temps passé à s'occuper des enfants ou d'autres personnes de la famille.

L'intégration d'une approche différenciée en fonction des besoins des femmes et des hommes pour les seuils de protection sociale implique d'inclure des garanties de base avec un niveau minimum de sécurité de revenus et d'accès aux services de base en tant que personne plutôt qu'un droit humain reposant sur la famille.

Lors de la conception de programmes de transferts monétaires ou en nature ciblés, il est important de prendre en compte, pour déterminer les prestations, la vulnérabilité spécifique des ménages dirigés par une femme, en raison de leur accès réduit notamment aux marchés et aux services, et aux économies d'échelle.

Tenez compte des implications, par rapport aux besoins des hommes et des femmes, des bénéficiaires nommés au sein du ménage (y compris dans les communautés polygames). Si on estime qu'il n'est pas faisable de cibler explicitement les femmes, il vaut mieux demander au ménage de nommer un bénéficiaire plutôt que d'assigner automatiquement les prestations au chef du ménage, ou d'autoriser plusieurs personnes dans le ménage à effectuer des transactions.

Il est important de fournir des prestations aux personnes chargées des soins pour réduire la pression sur les ressources du ménage, et il faut envisager d'apporter des prestations supplémentaires aux ménages qui prennent en charge des membres de la famille malades, âgés ou des enfants ; ce travail de soins qui trop souvent revient aux femmes et aux filles.

Il est essentiel d'intégrer la notion de genre dans le suivi et l'évaluation des systèmes de protection sociale, afin de garantir qu'ils répondent réellement aux besoins de tous. Cela implique d'avoir des indicateurs et des données désagrégées en fonction de genre, et la participation des bénéficiaires, et/ou des partenaires sociaux et des organisations de la société civile pour suivre et évaluer le système, avec également des systèmes de responsabilisation, comme la possibilité de déposer des plaintes et d'avoir des mécanismes d'appel.

Pour éviter la discrimination liée à l'enregistrement et à la collecte des données, il est nécessaire d'avoir une réglementation forte sur l'utilisation des données personnelles.



Le dialogue social avec les organisations d'employeurs et les syndicats

Défis éventuels liés au genre dans des situations de crise

Les organisations d'employeurs, les associations professionnelles et les syndicats jouent un rôle essentiel pour la promotion de l'égalité des genres et la lutte contre les discriminations ; et le dialogue social contribue à améliorer les conditions de travail, à réduire l'écart entre les salaires et à favoriser l'égalité de traitement et d'opportunités. Lorsque des pays sont en crise, les efforts individuels et collectifs des partenaires sociaux peuvent être essentiels pour la reprise et la création d'une résilience sur le long terme.

Pourtant, les organisations d'employeurs, les associations professionnelles et les syndicats peuvent être affaiblis par les crises ; leur capacité à mettre en place et à promouvoir l'égalité des genres peut donc être limitée. De même, le plaidoyer en faveur des droits des travailleurs, de l'égalité et de l'absence de discrimination peut ne pas être considéré comme prioritaire dans les contextes de crise. Au cours des dernières crises (par exemple la crise financière de 2008-2009), les politiques d'égalité des genres ont parfois été mises à l'arrière-plan, alors que certains groupes de femmes étaient particulièrement frappés par l'impact de ces crises.

De façon générale, les femmes sont sous-représentées aux postes décisionnels des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des syndicats, et aussi dans les équipes de négociation et dans les institutions de dialogue social, alors qu'une représentation équilibrée permettrait aux processus de décision de tenir compte des perspectives et des besoins différents, ce qui favoriserait une reprise plus forte au bout du compte.

Que peut-on faire ?

Il est important de promouvoir une réponse inclusive aux crises grâce au dialogue social, avec la représentation et la participation des femmes dans les institutions de dialogue social au niveau national. Les organisations d'employeurs, les associations professionnelles et les syndicats peuvent travailler avec les gouvernements pour concevoir une reconstruction inclusive et des politiques et des approches permettant de reconstruire des économies plus résilientes qui autonomisent les femmes, favorisent leur pleine participation aux processus de décision, et améliorent les résultats des entreprises, des travailleurs et des sociétés. Voici des exemples d'action pour les organisations d'employeurs, les associations professionnelles et les syndicats :

- Favoriser l'égalité des genres au sein de leur propre structure en adoptant par exemple comme objectif stratégique d'avoir une politique de diversité homme femme, la formation du personnel sur les questions d'égalité des genres, l'introduction d'objectifs pour atteindre un équilibre homme femme à tous les niveaux, ou la révision des critères d'appartenance à leurs organisations, afin d'encourager plus de femmes propriétaires d'une entreprise à adhérer ;
- La coordination (ou le partenariat) avec les organisations de femmes pour les aider à donner leur avis dans les négociations et développer des politiques inclusives ;
- La création de données et de connaissances, le partage des bonnes pratiques, et la promotion de l'inclusion et de la progression des femmes sur les lieux de travail ;
- Le renforcement des services de conseils et de formation pour leurs membres sur l'égalité des genres et l'absence de discrimination.

Il est également important de développer le rôle et les responsabilités des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des syndicats dans la gestion des crises. Par exemple :

- Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles pourraient identifier de façon collaborative les besoins des entreprises et les aider à établir des politiques tenant compte des considérations de genre et des pratiques comme les modalités de travail flexibles, les gardes d'enfants, des unités d'accueil temporaire pour les aidants surmenés, et d'autres services pour aider les travailleurs impactés par la crise et leur famille à se remettre ;
- Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles pourraient aider les entreprises à élaborer des plans d'urgence tenant compte des besoins des femmes et des hommes, à développer des stratégies de résilience et à renforcer l'accès équitable des femmes et des hommes aux financements (par exemple en ciblant les secteurs où les femmes prédominent) ;
- Les syndicats pourraient faire du lobbying en faveur des droits des travailleurs et sensibiliser aux éventuelles violations des droits – en y incluant les problèmes d'égalité des genres – durant la crise.

► Encadré 2.11 Les projets ciblant ou intégrant l'égalité des genres en situation de catastrophe

Caraïbes : « Building Effective Resilience for Human Security in the Caribbean Countries - the Imperative of Gender Equality and Women Empowerment in a Strengthened Sector » (*Développer une résilience efficace pour la sécurité humaine dans les pays des Caraïbes : l'impératif de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes pour renforcer le secteur*) (2019-2022)

Les objectifs de ce projet sont les suivants : (i) veiller à ce que l'on dispose, en cas de catastrophe dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche, des services, des programmes, et des techniques résilients, tenant compte des considérations de genre ; (ii) mettre à disposition une protection sociale, une assurance et des produits financiers **répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes;** et (iii) améliorer la volonté d'accéder au marché et la résilience des petits agriculteurs et des entreprises, notamment chez les femmes. L'OIT se concentre essentiellement sur deux domaines du travail décent : développer les compétences et les capacités ; et contribuer à faciliter l'accès à l'assurance et à la protection en cas de catastrophe météorologique. Les pays ciblés par ce projet sont Antigua et Barbuda, la Barbade, la Dominique, la Grenade, et Sainte Lucie ; **les partenaires du projet sont : ONU Femmes, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture FAO, et le PNUD.**

Sri Lanka : « Strengthening natural disaster resilience of rural communities and micro and small enterprises in the North and South West of Sri Lanka » (*Renforcer la résilience des communautés rurales, des microentreprises et des petites entreprises face aux catastrophes naturelles dans le Nord et le Sud-Ouest du Sri Lanka*) (2018-2020)

L'objectif de cette intervention est de contribuer à mettre en place la politique nationale de développement de la résilience et les mesures d'atténuation des catastrophes en élaborant et en faisant des démonstrations des modèles efficaces dans les communautés rurales, en mettant une attention particulière sur le Nord et le Sud-Ouest du Sri Lanka, où les catastrophes sont fréquentes.

Dans le cadre du projet, le document "Mainstreaming Disaster Resilience: Identifying opportunities in National Policies and Legal Framework in relation to Rural Development" (*Diffuser la résilience face aux catastrophes : identifier les opportunités liées au développement rural dans les politiques nationales et le cadre juridique*) a été publié en collaboration avec le gouvernement du Sri Lanka. Il comporte une étude documentaire des politiques, un examen de la littérature et des recommandations pour l'élaboration de politiques à venir. Les questions d'égalité des genres sont notamment considérées comme un des moteurs de la résilience des communautés.

La réponse au COVID-19 et les projets de reprise qui se concentrent sur les femmes et l'égalité des genres

Dans deux régions défavorisées de Tunisie, le projet « Renforcement de la résilience et de la promotion du travail décent des organisations féminines de l'économie sociale (FORTER'ESS) post COVID-19 en Tunisie » (2020-2022) a pour objectif de renforcer la résilience des organisations de l'économie sociale et solidaire dirigées par des femmes qui ont été affectées par le COVID-19. Ce soutien visera à améliorer les protections sur le lieu de travail et les conditions de travail des femmes-preneurs et des travailleuses dans ces organisations, pour réduire l'impact social, économique et sanitaire de la pandémie. Ce projet contribuera également à la mise en place d'un écosystème économique inclusif, équitable, social et solidaire en Tunisie qui encourage les femmes à développer ce secteur.

En Albanie, le projet : « Empowering Women against COVID-19 » (*Autonomiser les femmes face au COVID-19*) (2020-2021) aide les femmes de l'industrie textile et de la chaussure à résister à l'impact négatif de la crise du COVID-19 sur leurs moyens d'existence et à préparer le terrain pour un retour rapide au travail dans des conditions de sécurité et de santé améliorées et plus sûres.

En Asie, un projet avec J.P. Morgan sur « Rebuilding Better: Fostering Business Resilience Post-COVID-19 » (*Reconstruire en mieux : améliorer la résilience des entreprises après le COVID-19*) (2021-2022) cible les petites entreprises dirigées par des femmes dans les secteurs manufacturiers, des services et de la vente au détail dans les zones urbaines, secteurs qui ont été durement touchés par les restrictions liées au COVID-19 et la récession économique. Ce projet utilisera les outils numériques pour améliorer l'accès des femmes cheffes d'entreprises à des services de soutien essentiels, comme des ressources financières, des formations, des informations sur le marché et les réseaux.

Mozambique : « MozTrabalha: Decent Work for Sustainable and Inclusive Economic Transformation in Mozambique » (*MozTrabalha: le travail décent pour la transformation vers une économie inclusive et durable au Mozambique*) (cette initiative a eu lieu en 2019)

Cette initiative vise à créer et à améliorer l'emploi dans les zones urbaines et rurales. Elle se concentre sur la mise en place d'investissements dans des infrastructures à haute intensité de main d'œuvre, la création d'opportunités d'emploi et la réduction des obstacles que rencontrent les femmes et les ménages dirigés par une femme, tout en essayant d'accéder à l'emploi productif. En 2019, l'un des éléments de ce projet a formé et employé des femmes dans la construction de gabions destinés à arrêter l'érosion.

► **Encadré 2.12 Des projets ciblant ou intégrant l'égalité des genres en situation de conflit****Afghanistan : « Road to jobs » (En route pour l'emploi) (2015-2020) et «Road to Decent Jobs for All Afghans» (En route pour des emplois décents pour tous les afghans) (2020-2021)**

Ces projets ciblent la création d'opportunités de travail décent pour les agriculteurs pauvres, les rapatriés, les personnes déplacées, et les communautés qui les hébergent, en mettant spécifiquement l'accent sur l'autonomisation des femmes. La Direction de la condition féminine et la chambre de commerce et d'industrie des Femmes en Afghanistan travaillent pour sensibiliser les communautés au développement de l'entrepreneuriat et des compétences de gestion, à l'accès aux informations et aux finances, au coaching d'entreprise, et au développement des connaissances financières pour permettre aux femmes de participer efficacement au développement économique local tout en contribuant à la cohésion sociale. Jusqu'à présent, les partenariats avec le secteur privé ont abouti à la création de 860 emplois décents pour les femmes dans le tissage de tapis, la réparation de téléphones portables, l'élevage de poulets, et l'artisanat.

Jordanie : Employment Intensive Investment Programme (Programme d'emploi à haute intensité de main d'œuvre) (2016-2022)

Ce projet donne des emplois aux réfugiés syriens et aux communautés qui les hébergent et a introduit des mesures de promotion de l'égalité des genres, avec notamment un quota minimum de travailleuses et une politique d'équité pour les salaires, la sensibilisation, et la tolérance zéro face au harcèlement sexuel. De 2016 à la moitié de l'année 2020, 15 094 jordaniens et réfugiés syriens ont bénéficié de ce programme, la participation des femmes a atteint 20 pour cent (à comparer au quota de 10 pour cent) et la cohésion sociale entre ces deux communautés s'est améliorée (97 pour cent des travailleurs ont indiqué que les jordaniens et les syriens avaient confiance les uns envers les autres et s'entraidaient durant le programme).

Sierra Leone : « Creating peaceful societies through women's improved access to management of natural resources, land tenure rights and economic empowerment in Sierra Leone » (Créer des sociétés en paix grâce à l'amélioration de l'accès des femmes à la gestion des ressources naturelles, au droit à la propriété des terres et à l'autonomisation économique en Sierra Leone) (2019-2020)

Ce projet conjoint de l'OIT et de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a été mis en œuvre en collaboration avec le gouvernement et les partenaires sociaux (par exemple le syndicat Labour Congress du Sierra Leone) grâce à un financement du Fonds pour la consolidation de la paix de l'ONU. Le statut discriminatoire de la propriété des terres avait été identifié comme l'une des causes profondes du conflit. Ce projet a donc travaillé à l'amélioration de l'accès des femmes à la terre et à des biens productifs, et à accroître leur participation aux décisions sur la terre. De plus, la création de coopératives dirigées par des femmes a renforcé la cohésion sociale grâce au travail conjoint.

Somalie : Youth Employment Somalia (Yes) project (Le projet d'emploi des jeunes en Somalie) et Youth for Change (YAC) project (Le projet Des jeunes pour le changement) (2014-2017)

Ces projets ont été réalisés en collaboration avec des agences partenaires de l'ONU, et ont démontré qu'il était possible d'intégrer l'égalité des genres dans la conception d'un projet ainsi que les avantages de cette approche. L'objectif du projet YES est de contribuer à la création d'emplois durables tout en fournissant aux jeunes hommes et aux jeunes femmes des opportunités immédiates de gagner leur vie. Il comportait le développement d'une chaîne de valeur, le développement des capacités, grâce à une formation professionnelle et la formation de compétences, et le développement d'une infrastructure productive de travail contre rémunération. Le programme YAC s'adressait aux jeunes qui participaient ou risquaient de participer à des activités violentes, en leur donnant une formation pour améliorer leur employabilité et du travail dans le cadre de projets à haute intensité de main d'œuvre. L'égalité des genres faisait partie intégrante des projets YES et Y4C. L'étude d'impact de ces projets a montré qu'ils avaient contribué à la réduction des préjugés et des stéréotypes sexistes. Les jeunes hommes et les jeunes femmes étaient formés ensemble et la participation active avec l'autre sexe faisait partie intégrante des cours de formation des compétences essentielles et des formations techniques. Ces formations ont amélioré la qualité des interactions entre les hommes et les femmes. Le pourcentage de participants qui ont décrit leurs relations avec les membres de l'autre sexe comme « bonnes » ou « très bonnes » est passé de 78 pour cent à 97 pour cent, l'augmentation étant plus importante chez les femmes.

Sri Lanka : « Empower: Building Peace through the Economic Empowerment of Women in Northern Sri Lanka» (Autonomiser : consolider la paix grâce à l'autonomisation des femmes dans le Nord du Sri Lanka) (2018-2020)

Le projet de l'OIT et du Programme alimentaire mondial, financé par le Fonds pour la consolidation de la paix de l'ONU avait pour objectif de renforcer l'autonomie économique, l'intégration sociale, et la résilience des anciennes combattantes et d'autres femmes défavorisées et touchées par le conflit au Nord du Sri Lanka en améliorant leur participation à la vie économique et aux activités de consolidation de la paix. Ces femmes autrefois affectées par la guerre ont maintenant des activités génératrices de revenus, des coopératives et des entreprises avec des partenaires au-delà de leurs propres communautés et de leurs groupes ethniques pour renforcer leurs contacts sociaux au sein de leur communauté et entre coopératives des deux zones (le Nord et le Sud) qui étaient autrefois en conflit. Les participantes à ce projet ont plus de probabilité d'accéder à des rôles où l'on prend des décisions dans leur communauté et d'être plus impliquées dans la réconciliation et l'atténuation des risques de conflit.

Annexe. Glossaire¹⁴

- ▶ **Le genre** : le genre fait référence aux différences socialement construites et aux relations entre les hommes et les femmes. Elles sont très variables selon les sociétés et les cultures, et changent avec le temps. Le terme de « genre » n'est pas interchangeable avec le terme de « sexe » qui renvoie exclusivement aux différences biologiques entre les femmes et les hommes, qui sont universelles et ne changent pas. Les rôles en fonction du genre sont des comportements appris dans une société, une communauté ou un groupe social donnés. Ils conditionnent les activités, les tâches et les responsabilités qui sont perçues comme appropriées pour les hommes et les femmes respectivement. Les rôles en fonction du genre dépendent de l'âge, de la classe socioéconomique, de la race/l'origine ethnique, de la religion, et de l'environnement géographique, économique, politique et culturel. Les relations entre les hommes et les femmes sont également des relations de pouvoir qui ont une incidence sur l'accès aux ressources tangibles et intangibles et à leur contrôle.
- ▶ **L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes** : l'égalité des genres fait référence au fait, pour les hommes, les femmes, les garçons et les filles, d'avoir les mêmes droits, les mêmes opportunités, et un traitement égal dans toutes les sphères de la vie. Elle affirme que les droits, les responsabilités, le statut social et l'accès aux ressources des gens ne dépendent pas du fait qu'ils sont nés homme ou femme. Cela ne signifie pas cependant que les hommes et les femmes sont pareils ou doivent devenir pareils, ni que toutes les mesures du marché du travail doivent arriver aux mêmes résultats. L'égalité des genres implique que tous les hommes et toutes les femmes dans toute leur diversité sont libres de développer leurs capacités personnelles, et de choisir leur vie sans être limités par des stéréotypes ni par des préjugés sur les rôles des hommes et des femmes ni par les caractéristiques des hommes et des femmes. L'autonomisation des femmes fait généralement référence à l'idée que les femmes peuvent prendre le contrôle de leur vie, en établissant leur propre agenda, en acquérant des compétences (ou en faisant reconnaître leurs compétences et leurs connaissances), en améliorant leur confiance en elles, en résolvant des problèmes, et en développant leur autonomie. Il s'agit à la fois d'un processus et d'un résultat.
- ▶ **L'intégration de l'égalité des genres** : a été définie en 1999 dans le cadre de la politique de l'OIT en matière d'égalité entre les hommes et les femmes comme étant « une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans la conception, la mise en œuvre, la 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 puisse plus se perpétuer ». L'intégration de l'égalité des genres n'est pas un objectif en soi, mais un moyen d'atteindre l'égalité des genres.
- ▶ **La prise en compte des considérations de genre** : signifie que l'on prend en compte de façon intentionnelle les considérations de genre dans la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et les résultats des programmes et des stratégies, des politiques, des lois et des règlements, ainsi que dans les conventions collectives. Cela implique d'adopter une approche qui : reflète les réalités de toutes les filles et toutes les femmes ; tient compte de leurs besoins spécifiques ; veille à leur participation aux processus de décision à tous les niveaux ; valorise leurs perspectives ; respecte leurs expériences ; et comprend les différences de développement entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans toute leur diversité et tout au long de leur cycle de vie. L'objectif ultime est d'autonomiser les filles et les femmes, en vue de promouvoir l'égalité des genres dans la pratique et d'atteindre l'équité des genres.

14 Sources : BCAH (Bureau de la coordination des affaires humanitaires). 2011. *OCHA Occasional Policy Briefing Series. Brief No. 6: OCHA and slow-onset emergencies*, OCHA; CICR (Comité International de la Croix Rouge). 2008. "How is the term 'Armed Conflict' defined in international humanitarian law?", CICR Opinion Paper; OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques). 2019. *DAC Recommendation on the Humanitarian-Development-Peace Nexus*, OECD/LEGAL/5019; OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques). 2020. *States of Fragility 2020*. Paris: OECD Publishing; OIT (Organisation internationale du Travail). 1999. *Gender equality policy*; OIT (Organisation internationale du Travail)..2017. *Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience*; OIT (Organisation internationale du Travail).. 2021. *Violence and harassment in the world of work: a guide on convention No. 190 and Recommendation No. 206*; OIT (Organisation internationale du Travail) and Interpeace. 2021. *Analyse de la paix et des conflits, orientations pour la programmation par l'OIT dans des contextes de fragilité et de conflit*; ONU Femmes (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes) et UN Global Compact Office. 2011. *Women's empowerment principles: equality means business*; UNISDR (United Nations International Strategy for Disaster Reduction). 2009. *Terminology on Disaster Risk Reduction*.

- **Une catastrophe** : désigne la perturbation grave du fonctionnement d'une communauté ou d'une société à n'importe quel niveau, à la suite d'événements dangereux dont les répercussions dépendent des conditions d'exposition, de la vulnérabilité et des capacités de la communauté ou de la société concernée, et qui peuvent provoquer des pertes humaines ou matérielles ou avoir des conséquences sur les plans économique ou environnemental. Les catastrophes peuvent résulter de risques naturels (géologiques, biologiques, hydrométéorologiques) ou être provoquées par des processus humains (changement climatique, dégradation de l'environnement et risques technologiques).
- **Un conflit** : Tous les conflits ne sont pas violents, mais un conflit peut aussi se transformer en conflit violent et armé. Le droit humanitaire international établit des catégories entre les conflits armés : il y a les conflits armés internationaux, quand deux ou plusieurs états sont impliqués, et les conflits armés non internationaux, lorsque le conflit intervient entre un état et un ou plusieurs groupes armés non étatiques, ou entre plusieurs groupes armés non étatiques, ainsi que d'autres situations de violence qui déstabilisent les sociétés et les économies. La majorité des conflits ne surviennent plus entre les états, mais au sein des états, et ces deux dernières décennies ont connu une augmentation des conflits civils et des troubles sociaux qui s'accompagnent de violences.
- **La résilience** : signifie la capacité d'un système, d'une communauté ou d'une société exposés à des risques à résister, absorber, accompagner, s'adapter, se transformer et se remettre des conséquences d'un risque rapidement et efficacement, notamment grâce à la préservation et la restauration de ses structures et de ses fonctions fondamentales grâce à la gestion du risque.
- **La fragilité** : est la combinaison d'une exposition à des risques et d'une capacité insuffisante de l'état, du système et/ou des communautés à y faire face, gérer, absorber et atténuer ces risques. La fragilité peut induire des résultats négatifs, comme la violence, l'effondrement des institutions, les déplacements, les crises humanitaires, ou d'autres urgences.
- **L'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix** : fait référence aux liens entre les actions humanitaires, le développement et la recherche de la paix. La recommandation du Comité d'aide au développement de l'OCDE de 2019 sur l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix prévoit que « L'approche de l'articulation consiste à renforcer la collaboration, la cohérence et la complémentarité. Son but est de mettre à profit les avantages comparatifs qu'offre chaque pilier - dans la mesure où ils sont utiles à la situation considérée - afin de réduire la vulnérabilité globale et le volume des besoins non satisfaits, de renforcer les capacités en matière de gestion des risques, et de lutter contre les causes profondes des conflits ».
- **La réduction des risques de catastrophe** : fait référence au concept et à la pratique de réduction des risques de catastrophe grâce à des efforts systématiques pour analyser et gérer les facteurs déterminants des catastrophes, notamment en réduisant l'exposition aux risques, la vulnérabilité des personnes et des propriétés, grâce à une gestion avisée des terres et de l'environnement, et en améliorant la préparation aux aléas.
- **L'état de préparation** : selon la définition de la Stratégie internationale de prévention des catastrophes des Nations Unies (UNISDR), l'état de préparation fait référence aux connaissances et aux capacités développées par les gouvernements, les professionnels d'intervention, les autres organisations concernées, les communautés et les individus, de manière à anticiper efficacement, à réagir et à récupérer des impacts probables, imminents ou en cours.
- **La paix** : se compose de la stabilité, et de la sécurité qu'apporte la stabilité, ainsi que la capacité d'une société à anticiper, gérer et résoudre les conflits à tous les niveaux sans violence, grâce à ses institutions, ses valeurs, ses habitudes et ses comportements. Ces dernières dépendent de leur caractère d'inclusion et d'équité : un accès inclusif et équitable au travail, aux moyens d'existence, et aux moyens d'assurer la sécurité, la justice et d'autres éléments du bien-être que sont la santé, l'éducation et des conditions de vie décentes. La paix nécessite également un leadership et une gouvernance responsables et accessibles, qui s'appuient sur des relations fonctionnelles de confiance entre les citoyens, et entre les citoyens et ceux qui ont autorité sur eux (les relations verticales et horizontales). Les relations verticales et horizontales efficaces et imprégnées de confiance mutuelle sont les principaux ingrédients de la **cohésion sociale**. La paix n'est toutefois pas statique : une société apaisée contribue de se développer, et doit dépasser les conflits et les dilemmes induits par le progrès.

- ▶ **La sensibilité aux conflits et l'approche Ne pas nuire** : Toutes les actions et les interventions dans des situations de fragilité peuvent être préjudiciables. Les initiatives doivent toujours être conçues et mises en œuvre en tenant compte des séquelles des conflits pour éviter de nuire dans des environnements déjà volatiles. Établir une analyse de la paix et des conflits donne une bonne compréhension de la dynamique de la paix et des conflits, et notamment des moteurs de paix et de conflit, et des interactions potentielles entre le contexte local et l'intervention. L'intégration de ces conclusions dans la conception et la mise en œuvre du projet augmente les chances que les interventions aient des impacts positifs sur la paix et évitent d'exacerber les tensions et les conflits.
- ▶ **La réactivité à la paix** : fait référence à la capacité des acteurs qui interviennent dans des contextes de fragilité ou de conflit à tenir compte des conflits et à contribuer de façon délibérée à une paix durable par le biais de leur programmation technique, conformément à leur mandat. Cela signifie de remédier de façon délibérée aux moteurs de conflit et de renforcer les capacités en faveur de la paix. Une approche qui tient compte de la paix favorise de façon intentionnelle les changements inclusifs et dirigés localement, afin de renforcer la résilience de la société aux conflits et à la violence.

Bibliographie et ressources clés

- Bayram, Ahmad Sufian. 2017. *Entrepreneurship in Conflict Zones: Insights on the startups in Syria*.
- BCAH (Bureau de la coordination des affaires humanitaires). 2011. *OCHA Occasional Policy Briefing Series. Brief No. 6: OCHA and slow-onset emergencies*, OCHA.
- BCAH (Bureau de la coordination des affaires humanitaires). 2016. 2017 Humanitarian Needs Overview: Yemen, OCHA Yemen.
- Buecher, Beatrix and James Rwampigi Aniyamuzaala. 2016. *Women, Work & War: Syrian women and the struggle to survive five years of conflict*, CARE International.
- CARE International, 2020. *Gender Implications of COVID-19 Outbreaks in Development and Humanitarian Settings*.
- Comité permanent interorganisations (CPI). 2017. *IASC Gender in Humanitarian Action Handbook*, IASC.
- .2000. *Interim Guidance: Gender Alert for COVID-19 Outbreak*.
- Conseil de sécurité des Nations Unies, 2000. *Résolution 1325*.
- .2015. *Résolution 2250*.
- El-Masri, Roula; Harvey, Clare; Garwood, Rosa. 2013. *Shifting Sands: Changing gender roles among refugees In Lebanon*, ABAAD-Resource Centre for Gender Equality and Oxfam GB, Beirut.
- Gressmann, Wolfgang. 2016. *From the Ground Up: Gender and conflict analysis in Yemen*, Oxfam International.
- Habtezion, Senay. 2013. Gender and disaster risk reduction. *Gender and Climate Change Asia and the Pacific*, Policy Brief 3, UNDP.
- Holmes, Rebecca, Amber Peterman, Elayn Sammon, Courtney Cabot Venton, Laura Alfors and input from experts on the social protection approaches to COVID-19: expert advice helpline (SPACE). 2020. *Gender and Inclusion in social protection responses during COVID-19*, DFID and GIZ.
- ICRC. 2008. *How is the term 'Armed Conflict' defined in international humanitarian law?*, ICRC Opinion Paper.
- INEE (Réseau international pour l'éducation dans les situations d'urgence). 2021. *Mind the Gap: The State of Girls' Education in Crisis and Conflict*. New York.
- Koehler, Elizabeth and Mari Kangasniemi. 2020. *Gender, social protection and resilience, Food and Agriculture Organisation of the United Nations*.
- Mazurana, Dyan, and Linda Cole. 2012. "Women and Girls and Disarmament, Demobilization and Reintegration". In *Women and Wars: Contested Histories Uncertain Futures*, edited by Carol Cohn, 194–214. Polity Press: Cambridge.
- Mitchell, Tom, Thomas Tanner and Kattie Lussier (Institute of Development Studies (IDS) at the University of Sussex). 2007. *We know what we need: South Asian women speak out on climate change adaptation*, Actionaid.
- Nasser, A. 2017. "Is more women entering Yemen's labor market really progress?", Al-Monitor.
- OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques). 2017. *Gender Equality and Women's Empowerment in Fragile and Conflict-Affected Situations: A Review of Donor Support*, OECD Development Policy Papers No. 8.
- .2019a. *Engaging with Men and Masculinities in Fragile and Conflict-Affected Setting*, OECD Development Policy Papers No. 17.
- .2019b. *DAC Recommendation on the Humanitarian-Development-Peace Nexus*.
- .2020. *States of Fragility 2020*. Paris: OECD Publishing.
- OIT (Organisation internationale du Travail). 1998. *Gender Guidelines for Employment and Skills Training in Conflict-Affected Countries*.

- .1999. *ILO gender equality policy*.
- .2000. *Gender and natural disasters, Crisis Response and Reconstruction Working Paper No. 1*.
- .2003. *Poverty and Employment in Crisis Situations: The Gender Dimensions*.
- .2007a. *ABC of Women Worker's Rights and Gender Equality*.
- .2007b. *Promotion de l'égalité entre hommes et femmes : les bonnes pratiques des projets de coopération technique de l'OIT*.
- .2010. *Gender mainstreaming strategies in decent work promotion: programming tools; GEMS toolkit*, ILO Regional Office for Asia and the Pacific in Bangkok.
- .2013. *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*.
- .2017. *Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience*.
- .2018. *Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*.
- .2019a. *Promoting transition to formality for peace and resilience*.
- .2019b. *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023*.
- .2019c. *Policy Brief: Building a gender-equitable future through Employment Intensive Investment Programmes*.
- .2019d. *Jordan: Advancing gender equality and supporting job creation among refugees and host communities through public works*", HIMO Country Gender Brief.
- .2019e. *Manuel : Comment concevoir, suivre et évaluer les résultats de consolidation de la paix dans le cadre de programmes d'emploi au service de la paix et de la résilience*.
- .2020a. *Observation de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail*. 5e édition.
- .2020b. *Répondre à la crise du COVID-19 : réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail*, note de synthèse.
- .2020c. *How employer and business membership organizations can accelerate the business case for change*, ACT/EMP.
- .2020d. *The gender divide in skills development: Progress, challenges and policy options for empowering women*.
- .2020e. *Guide and assessment tool on the inclusiveness of TVET and skills development systems for all*.
- .2020f. *Empowering Women at Work: Trade Union Policies and Practices for Gender Equality*.
- .2021a. *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus*.
- .2021b. *An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021*, note de synthèse.
- .2021c. *Promouvoir la cohésion sociale et la coexistence pacifique dans les situations de fragilité grâce à l'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP) - Guide destiné aux professionnels de l'EFTP*.
- .2021d. "Somalia recognizes decent work for women and men as the foundation of peace and resilience", 19 April.
- .2021e. *Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones : Étude fondée sur la recherche qualitative menée au Bangladesh, dans l'État plurinational de Bolivie, au Cameroun et au Guatemala*.
- .2021f. *Development Cooperation Internal Governance Manual*.
- .2021g. *Impact of COVID-19 on nexus between climate change and labour migration in selected South Asian countries: An exploratory study*.
- OIT (Organisation internationale du Travail) and OIM (Organisation internationale pour les Migrations). 2015. *Impact of Livelihood Recovery Initiatives on Reducing Vulnerability to Human Trafficking and Illegal Recruitment: Lessons from Typhoon Haiyan*.

- OIT (Organisation internationale du Travail) and Interpeace. 2021. *Analyse de la paix et des conflits, orientations pour la programmation par l'OIT dans des contextes de fragilité et de conflit*.
- OIT (Organisation internationale du Travail) and PBSO (Bureau d'appui à la consolidation de la paix) du DPPA (Département des affaires politiques et consolidation de la paix). 2021. *Pérenniser la paix grâce au travail décent et à l'emploi*.
- OIT (Organisation internationale du Travail), avec le soutien de V4W (Value for Women) (sans date). *Promoting women's entrepreneurship in fragile settings for peacebuilding and resilience programmes - A guide developed using Sierra Leone as a case study*, document non publié.
- Organisation des Nations unies (ONU). 2018. "Secretary-General's remarks to the General Assembly on the Secretary-General's Report on Peacebuilding and Sustaining Peace".
- .2020. *Rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité 2020*. New York.
- ONU Femmes (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes). 2012. *Gender and Post-Conflict Governance: Understanding the challenges*.
- OMS (Organisation mondiale de la santé), Health Protection Agency (United Kingdom), ISDR (United Nations International Strategy for Disaster Reduction) and partners. 2011. *Disaster Risk Management for Health: Overview*, Disaster Risk Management for Health Fact Sheets.
- Picard, Mary. 2021. *Beyond Vulnerability to Gender Equality and Women's Empowerment and Leadership in Disaster Risk Reduction: Critical actions for the United Nations system – A United Nations Joint Study on the Status of Gender Equality and Women's Leadership in DRR*. UN Women, United Nations Population Fund and United Nations Office for Disaster Risk Reduction.
- PNUE (Programme des Nations Unies pour l'environnement), ONU Femmes (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes), PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement) et BACP (Bureau d'appui à la consolidation de la paix des Nations Unies) du département des affaires politiques et de la consolidation de la paix. 2020. *Genre, climat et sécurité : Soutenir une paix inclusive en première ligne du changement climatique* (PNUE et al, 2020).
- Raineri, Luca. 2020. *Dogmatism or Pragmatism? Violent extremism and gender in the central Sahel*. International Alert.
- Rohwerder, Brigitte. 2017. *Conflict and gender dynamics in Yemen*, K4D Helpdesk Report, Institute of Development Studies Sussex.
- Saraf, Priyam and John Speakman. 2018. "Entrepreneurs in fragile, conflict and violence-affected countries face unique mental health challenges", World Bank Blogs.
- Sesay, Mohamed Gibril and Mohamed Suma. 2009. *Transitional Justice and DDR: The Case of Sierra Leone*, Research Unit International Center for Transitional Justice, June.
- SDC (Swiss Agency for Development and Cooperation). 2017. *Gender and Unpaid Care Work*.
- .2019. *Gender, Climate Change and Disaster Risk Reduction*, SDC Guidance Sheet.
- Tanzarn, Nite and María Teresa Gutiérrez. 2015. *Illustrated Guidelines for Gender-responsive Employment Intensive Investment Programmes*.
- Vinck, Patrick and Phuong N. Pham. 2013. "Association of exposure to intimate-partner physical violence and potentially traumatic war-related events with mental health in Liberia", *Social Science and Medicine*, 77: 41–49.

