



Conseil économique et social

Distr. générale
1^{er} décembre 2016
Français
Original : anglais

Commission du développement social

Cinquante-cinquième session

1^{er}-10 février 2017

Suite donnée au Sommet mondial pour le développement social et à la vingt-quatrième session extraordinaire de l'Assemblée générale : thème prioritaire : stratégies d'élimination de la pauvreté visant à parvenir à un développement durable pour tous

Déclaration présentée par Society for the Psychological Study of Social Issues, Drammeh Institute, Global Youth Action Network, International Council of Psychologists, International Union of Psychological Science, National Association of Negro Business and Professional Women's Clubs, Nigerian Network of Women Exporters of Services, Southern Diaspora Research and Development Center et Tiye International, organisations non gouvernementales dotées du statut consultatif auprès du Conseil économique et social*

Le Secrétaire général a reçu la déclaration ci-après, dont le texte est distribué conformément aux paragraphes 36 et 37 de la résolution 1996/31 du Conseil économique et social.

* La version originale de la présente déclaration n'a pas été revue par les services d'édition.



Déclaration

Contributions psychosociales en vue d'éliminer la pauvreté avec un accent particulier sur le développement durable des personnes d'ascendance africaine, des communautés autochtones et des autres personnes de couleur

Le sexisme, le racisme et la discrimination ethnique sont des sources persistantes d'inégalités, de désavantages et de marginalisation dans toutes les régions du monde malgré la ratification ou l'adhésion de la majorité des États Membres des Nations Unies à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965) et à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979). Ainsi, au cours de la première année de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, le comité de suivi de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a exhorté les États Membres à prendre des mesures préventives et correctives pour remédier aux disparités émanant de l'intersection du sexisme et du racisme. Le comité a cependant constaté que de nombreux États ne ciblent pas le racisme structurel sous-jacent affectant les femmes et les filles. Par conséquent, le discours lié à l'intersectionnalité, qui gagne du terrain au sein des Nations Unies, ne se traduit pas, en pratique, par la mise en œuvre d'approches intersectionnelles, notamment l'utilisation de données ventilées croisées, pour l'analyse et l'évaluation des programmes, politiques et pratiques ciblant notamment l'élimination de la pauvreté.

Conformément à l'engagement des objectifs de développement durable à l'horizon 2030 de « ne pas faire de laissés-pour-compte » (ONU, 2015), une approche intersectorielle visant à éliminer la pauvreté et à parvenir à un développement durable pour tous s'impose d'urgence aux niveaux local, national et international.

C'est pourquoi la signataire de la présente déclaration, la Society for the Psychological Study of Social Issues, ainsi que les organisations cosignataires affiliées à The NGO Committee for the Elimination of Racism, Aphrophia, and Colorism et à Psychology Coalition at the United Nations, demandent à toutes les parties prenantes d'intégrer les recommandations ci-après dans leurs plans d'action visant à éliminer la pauvreté, en particulier parmi les personnes d'ascendance africaine, les communautés autochtones et les autres personnes de couleur.

Recommandations

Nous prions instamment les États Membres, les organismes des Nations Unies, les organisations non gouvernementales et toutes les autres parties prenantes à :

I. Mettre en œuvre des approches intersectorielles de l'élimination de la pauvreté, en particulier auprès des personnes d'ascendance africaine, des communautés autochtones et des autres personnes de couleur (objectifs de développement durable 5 et 10). L'intersectionnalité s'intéresse aux formes interconnectées d'oppression et de privilèges dans les structures sociales, ainsi qu'aux appartenances croisées (par exemple le sexe, la race, la classe sociale, etc.) y afférentes.

1. Intégrer des approches fondées sur l'intersectionnalité du sexe, de la race et de l'appartenance ethnique dans les interventions liées aux politiques, aux

programmes, aux travaux de recherche et aux évaluations en matière d'élimination de la pauvreté.

2. Dispenser à toutes les parties prenantes une formation sur l'approche méthodologique intersectionnelle, notamment l'utilisation de données ventilées croisées, pour l'analyse des problèmes ou l'évaluation des progrès accomplis.

II. Promouvoir l'autonomisation psychosociale et la résilience de tous, en particulier les personnes et groupes d'ascendance africaine et autochtones (objectifs de développement durable 3, 4, 5 et 8). L'autonomisation est un processus psychosocial pluridimensionnel par lequel des individus et groupes acquièrent le contrôle des ressources et de la prise de décisions concernant leur vie.

1. Éduquer les personnes de tous horizons concernant leurs droits fondamentaux, leurs forces, leurs compétences et leurs ressources pour lutter contre la discrimination sexiste, raciale et ethnique.

2. Ouvrir des perspectives aux personnes de tous âges pour leur permettre de planifier et piloter des projets économiques visant à promouvoir le développement de l'appropriation, de l'optimisme et de l'efficacité ou la confiance dans leur aptitude à réussir.

3. Fournir un accès à un emploi productif et à un travail décent, qui favorise l'autonomisation psychosociale en traitant les travailleurs avec respect et dignité par le versement d'un revenu leur assurant un niveau de vie adéquat.

4. Promouvoir les coopératives détenues et gérées par des femmes et des hommes peut s'avérer une stratégie efficace pour améliorer leur autonomisation économique et sociale.

5. Réduire la pénibilité physique et mentale des emplois rémunérés et non rémunérés qu'exercent les femmes et les filles en leur donnant accès à des outils et à des technologies simples (notamment les fours solaires, les puits à pompe, l'électricité, la plomberie intérieure, les téléphones portables et l'Internet).

6. Fournir un accès à des soins de santé mentale de qualité dans des structures de santé primaire, y compris des centres de service social et d'aide à l'emploi multidisciplinaires accessibles et des fourgonnettes mobiles pour fournir des services complets.

7. Éliminer toutes les violences faites aux femmes, aux enfants et aux familles dans les écoles et sur les lieux de travail.

III. Promouvoir le développement éducatif et l'avancement professionnel de tous, en particulier les personnes et groupes d'ascendance africaine et autochtones (objectifs de développement durable 4 et 10). Il a été démontré qu'une élévation du taux de réussite scolaire compte pour 50 % dans la croissance économique d'un pays, la moitié cette part étant attribuée à l'éducation des filles.

1. Assurer à tous les enfants la gratuité de l'enseignement public primaire et secondaire en facilitant l'accès à des écoles de qualité, à des enseignants qualifiés et à des ressources éducatives de base.

2. Renforcer l'accès à un enseignement professionnel et postsecondaire de qualité pour tous les âges, en tant qu'importantes voies d'accès à l'autonomisation

psychosociale et à un travail décent, et verser des allocations et des bourses le cas échéant.

3. Promouvoir l'égalité des sexes, des races et des ethnies par l'emploi d'un langage qui tienne compte des sexes, des races et des ethnies dans les programmes scolaires, les livres, les vidéos, les sites Web et tout autre support pédagogique utilisé pour instruire les enfants, les adolescents et les adultes.

4. Bousculer les stéréotypes liés au sexe, à la race ou à l'ethnie dans l'utilisation de la langue à travers des hommes et des garçons travaillant avec des femmes et des filles dans le cadre de campagnes de sensibilisation publiques.

5. Éduquer les enfants sur l'inégalité entre les sexes, les races et les ethnies dans l'enseignement professionnel et l'emploi, ainsi que sur la manière dont ces inégalités affectent non seulement les jeunes, mais aussi des communautés entières qui tireraient des avantages économiques de la promotion de tous les groupes.

6. Accroître et renforcer les possibilités de formation des personnes et des groupes marginalisés sur l'esprit d'entreprise et les activités rémunératrices, mais aussi dispenser des formations sur le développement, la rentabilité et la durabilité des entreprises indépendantes.

7. Promouvoir la création de réseaux visant à encourager les femmes dirigeant des entreprises indépendantes à apprendre les unes des autres, à se soutenir mutuellement et à sensibiliser efficacement les responsables politiques dans leur région.

8. Inciter les filles et les femmes à explorer des domaines jusque-là dominés par les hommes, tels que la science, la technologie, la médecine, l'ingénierie et les mathématiques, en réalisant des investissements.

IV. Élaborer et mettre en œuvre des politiques et pratiques visant à éliminer toutes les discriminations d'ordre économique et professionnel, en particulier la discrimination à l'égard des personnes et des groupes d'ascendance africaine et autochtones (objectifs de développement durable 4 et 8). Il est urgent de mettre un terme à la discrimination fondée sur le sexe et l'identité raciale ou ethnique car elle entrave considérablement les perspectives de travail décent.

1. Réexaminer et remplacer les lois, politiques, programmes et pratiques, à tous les niveaux de l'économie et des entreprises, qui s'avèrent discriminatoires à l'égard des personnes sur la base de leur sexe, de leur race ou de leur appartenance ethnique.

2. Élaborer et mettre en œuvre des politiques régissant l'« égalité de rémunération pour un travail de valeur égale » et procéder à l'audit annuel des salaires et des traitements pour contrôler et corriger les inégalités liées au sexe, à la race ou à l'appartenance ethnique.

3. Élaborer des politiques instaurant un pourcentage minimum de travailleurs qualifiés de différentes catégories sexuelles et raciales à des postes de responsabilité et à tous les niveaux de l'organisation.

4. Fournir un cadre institutionnel à l'enregistrement et au règlement rapide et non discriminatoire des plaintes.

5. Définir des critères de recrutement et de promotion clairs et validés, puis veiller à ce que ces critères soient appliqués avec cohérence entre candidats afin de

réduire le risque que des préjugés sexuels, raciaux ou ethniques n'influencent la prise de décisions.

6. Instaurer une formation annuelle sur le harcèlement au travail, en s'appuyant sur des éléments de preuve concrets, pour éliminer les obstacles fondés sur le sexe, la race ou l'ethnie à l'égalité, à l'intégration et à la productivité sur le lieu de travail.

7. Lutter contre les stéréotypes sexistes au travail en éduquant les garçons et des hommes sur le fait qu'il incombe à tous de prendre soin des autres membres de la famille et d'assurer les travaux domestiques.

8. Élaborer des politiques économiques appelant à l'instauration de pratiques en matière d'emploi axées sur le recrutement d'hommes et femmes issus de divers groupes raciaux et ethniques dans tous les secteurs de l'économie et toutes les entreprises.

V. Élaborer et mettre en œuvre des politiques sur la famille et le lieu de travail visant à améliorer l'autonomisation économique de tous, y compris les personnes et groupes d'ascendance africaine et autochtones (objectif de développement durable 8, 10 et 16). Les pays en tête de l'indice d'égalité des sexes qui ont mis en œuvre des politiques rendant l'instauration de congés de paternité et de maternité obligatoire tendent à occuper une meilleure place au sein de l'Indice mondial de compétitivité du Forum économique mondial.

1. Évaluer les politiques sur la famille et le lieu de travail actuellement mises en œuvre par les gouvernements, les institutions et les organisations, à tous les niveaux, en mettant l'accent sur l'égalité des sexes et de l'égalité raciale.

2. Promouvoir l'avancement professionnel et la carrière de tous les employés en veillant à la représentativité de leur sexe, de leur race ou de leur appartenance ethnique.

3. Mettre en œuvre des politiques sur la famille et le lieu de travail renforcées, améliorées et soutenant l'obligation d'instaurer des congés de paternité et de maternité ainsi qu'une rémunération décente tant pour les femmes que pour les hommes.

4. Étudier les politiques sur la famille et le lieu de travail, notamment l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'autres États Membres et organismes dans lesquels l'égalité entre les sexes, les races et les ethnies sur le lieu de travail a progressé.

5. Soutenir les études évaluant l'impact économique des politiques sur la famille et sur le lieu de travail, ainsi que les effets psychosociaux de ces politiques sur les femmes et les hommes et sur leur famille.

6. Plaider pour un financement accru des politiques et programmes favorisant l'égalité dans la répartition des responsabilités familiales entre hommes et femmes.

7. Assurer l'accès à des services de garde d'enfants abordables et des programmes de petite enfance permettant aux mères et aux pères d'assumer leurs responsabilités familiales et professionnelles.