

TROUSSE DE FORMATION

Trousse de formation

GENRE ET DÉVELOPPEMENT



Photo : Renaude Grégoire (CQFD)
Les membres du CQFD participant à la Marche mondiale des femmes en l'an 2000.

Comité québécois femmes et développement (CQFD) de
L'Association québécoise des organismes
de coopération internationale (AQOCI)



Cette trousse a été préparée par le Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI), dans le cadre d'un projet financé par l'Agence intergouvernementale de la Francophonie, à travers le Programme femmes et développement. Cette trousse est destinée à la formation de formatrices et formateurs à l'approche *genre et développement*. Elle a été utilisée dans le cadre de la formation offerte par le CQFD de l'AQOCI, les 26 et 27 novembre 2003, puis remaniée avec les modifications suggérées par les participantes.

- Recherche et co-rédaction : Charlotte Thibault, consultante
- Supervision et co-rédaction : Yolande Geadah, AQOCI
- Comité de lecture :
 - Elena Alvarado, SUCO
 - Diane Bachand, CECI
 - Louise Bourque, Carrefour canadien international
 - Dominique Choquette, Fondation Paul Gérin Lajoie
 - Gisèle-Éva Côté, CUSO-Québec
 - Carmen Dupont, Les œuvres internationales du Cardinal Léger
 - Sandra Friedrich, Terre Sans Frontières
 - Yolande Geadah, AQOCI
 - Hélène Gobeil, Développement et Paix
 - Suzanne Guay, SUCO
 - Nidal Hannoun, stagiaire CQFD
 - Gladys Melo Pinzon, membre individuelle
- Traduction : Tania Ghalem
- Mise en page : Marie-Ève Rioux-Pelletier

Nous tenons à remercier l'Agence intergouvernementale de la Francophonie pour son appui financier.



agence intergouvernementale
de la francophonie

Le contenu de cette trousse a été adapté à partir du document intitulé : « Un autre genre de développement », le Conseil canadien de la coopération internationale (CCIC), MATCH, AQOCI, août 1991.

Nous tenons aussi à remercier toutes les organisations qui ont accepté de nous prêter généreusement leurs documents et de nous permettre d'en reproduire des extraits, notamment Développement et Paix, le CECI, Inter Pares, Oxfam UK and Ireland, Center for Development and Population Activities (CEDPA) et le Conseil régional de développement de la Montérégie (CRDM).

Mars 2004

TABLE DES MATIÈRES

AVANT PROPOS	1
INTRODUCTION	3
I- POURQUOI L'APPROCHE GENRE ET DÉVELOPPEMENT ?	4
1.1 Le genre en tant que concept social	4
1.2 Les inégalités de genre.....	4
1.3 Qu'est ce que l'approche genre et développement ?.....	5
1.4 Quelques statistiques.....	7
II- APERÇU HISTORIQUE	14
2.1 Évolution des approches du développement.....	14
2.2 Les différentes approches concernant les femmes	17
2.3 Les limites du développement.....	21
Tableau 1 - Évolution des différentes approches du développement.....	22
Tableau 2 - Distinction entre l'approche de l'IFD et l'approche GED	24
Tableau 3 - Définition féministe du développement.....	25
III- LES CONCEPTS ET LA THÉORIE	26
3.1 Les outils conceptuels.....	26
Tableau 4 - Le cadre d'analyse de Harvard.....	34
3.2 Glossaire.....	36
Tableau 5 - Niveaux de participation.....	41
IV- FORMATION EN GENRE ET DÉVELOPPEMENT	42
4.1 Proposition de déroulement.....	42
4.2 Les exercices.....	45
4.3 Stratégies d'intégration de l'approche GED dans les institutions.....	109
BIBLIOGRAPHIE	141

AVANT PROPOS

Formé en 1984, le Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI), a été un des pionniers dans la promotion d'une vision féministe du développement, axée sur l'analyse de *genre et développement* (GED). En 1991, le CQFD produisait, conjointement avec le Conseil canadien de la coopération internationale (CCCI) et le Centre international MATCH, un guide pratique sur l'analyse GED et des formations ont été données aux organismes membres de l'AQOCI. Au fil des ans, d'autres outils de formation ont été créés par divers organismes. En 2002, le CQFD a décidé de renouveler ses propres outils de formation genre et développement et de relancer l'approche GED au sein des organismes de coopération et de solidarité internationale membres de l'AQOCI.

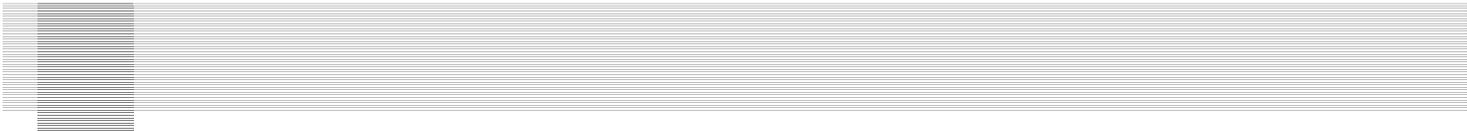
Ce projet a pu être réalisé grâce à l'appui financier de l'Agence intergouvernementale de la Francophonie.

Méthodologie

Une consultante a été embauchée en janvier 2003 pour, dans un premier temps, dresser l'inventaire des outils de formation sur l'analyse GED existants dans les organismes de coopération internationale au Québec, à l'ACDI et dans d'autres pays de la Francophonie. Et, dans un deuxième temps, pour analyser les outils de formation recueillis et identifier les lacunes et les difficultés rencontrées par les membres du CQFD et de l'AQOCI, à la lumière des expériences terrains.

Dans un troisième temps, des journées d'études sur l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), l'analyse comparative entre les sexes (ACS), et l'analyse genre et développement (GED) ont été organisées conjointement avec Relais-femmes et l'Alliance de recherche IREF/Relais femmes, les 7 et 8 mai 2003, à Université du Québec à Montréal.

Finalement, à la lumière de la réflexion issue de ces journées d'étude, de l'analyse des outils de formation recueillis, et des lacunes identifiées par les membres de l'AQOCI, une sélection a été réalisée retenant les meilleurs outils disponibles, pouvant servir aux formatrices/teurs dans les organismes de coopération et de solidarité internationale. Plutôt que d'avoir une formation complètement ficelée, les membres du CQFD ont préféré avoir des suggestions de déroulement à suivre, accompagnées d'un choix d'exercices pouvant servir à des publics divers (bénévoles, coopérants, chargés de projets, etc.).



Contenu

Cette trousse se divise en quatre grandes parties :

- Premièrement, une introduction au concept de genre et à son utilité dans le travail de développement, incluant quelques statistiques illustrant les disparités entre les sexes et entre pays ;
- Deuxièmement, un aperçu historique concernant l'évolution des approches du développement et les différentes approches concernant les femmes, ainsi qu'une analyse concernant les limites du développement ;
- Troisièmement, une présentation des outils conceptuels de l'analyse GED, ainsi qu'un glossaire contenant les définitions des termes utilisés ;
- Quatrièmement, la formation comme telle, incluant des exercices regroupés selon trois niveaux : a) concernant la familiarisation avec les concepts GED, b) concernant l'application des concepts GED aux projets/programmes, c) concernant l'intégration de l'approche GED dans les OCI. Cette partie inclut aussi trois textes concernant des exemples de stratégies d'intégration réussie de l'approche GED dans les institutions ;
- Finalement, une bibliographie sélective contenant des références utiles, notamment des sites webs sur GED, ainsi que des titres de films et vidéos pouvant servir comme outil de formation et d'introduction aux concepts de GED.

Cette trousse se veut un outil ouvert, permettant l'intégration de nouveaux exercices par les formatrices/teurs, selon leurs besoins et leur expérience. Cette trousse est donc ce qu'on peut appeler un « work in progress », appelé à être enrichi avec le temps, selon les documents que les utilisatrices/teurs y intégreront.

Une première session de formation de formatrices/teurs, visant à outiller les participant-e-s et à valider les outils contenus dans cette trousse s'est tenue à Montréal, le 26-27 novembre 2003. Plus d'une vingtaine de formatrices, issues des organismes de coopération et de solidarité internationale, y ont participé pour valider cette trousse. La version préliminaire de cette trousse a été ensuite modifiée à la lumière des suggestions des participantes pour arriver à cette version finale. Ce document est également disponible (en format pdf) aux groupes intéressés, à travers le site web de l'AQOCI, sous la rubrique du CQFD : <http://www.aqoci.qc.ca/cqfd/index.html> .

INTRODUCTION

Depuis la décennie des femmes (1975-1985), déclarée par l'ONU, et les nombreuses conférences internationales qui ont suivi, il est difficile d'ignorer le rôle économique, social et culturel des femmes dans toute société. Pourtant, malgré la multiplication des forums et des programmes spéciaux visant à intégrer les femmes, force est de constater que les besoins, les intérêts et les contraintes des femmes sont encore trop souvent ignorés dans l'élaboration des politiques, des projets et des programmes de développement.

Aujourd'hui, on constate qu'avec la montée de la droite, le roulement de personnel dans les OCI et les changements de priorités à l'ACDI, la connaissance et l'adhésion à l'approche GED semble accuser partout un recul, même au sein des organismes de coopération internationale (OCI). De plus, dans le contexte de la mondialisation néolibérale, qui continue à creuser les écarts entre les hommes et les femmes et entre les riches et les autres, la situation des femmes se détériore au lieu de s'améliorer. La féminisation accrue de la pauvreté et l'augmentation de la violence à l'égard des femmes sont devenues une réalité, au Nord comme au Sud. C'est ce qui a d'ailleurs motivé la mobilisation pour la Marche mondiale des femmes en l'an 2000 contre la pauvreté et la violence, soutenue activement par le CQFD et les OCI. Mais le défi est immense et les revendications de la Marche sont loin d'être acquises. La situation des femmes, surtout dans les pays pauvres, continue à se détériorer. Cela exige de nous tous et toutes une mobilisation accrue et un engagement renouvelé en faveur de l'égalité des sexes et des principes qui soutiennent nos actions de développement. Il ne suffit pas d'affirmer les principes du développement durable, qui ne peut se réaliser dans un contexte d'inégalités accrues entre les hommes et les femmes, il faut aussi les mettre en pratique et tenter de les actualiser.

Qu'il s'agisse de la reconstruction d'une société ravagée par la guerre, comme c'est le cas en Afghanistan et en Irak, ou déchirée par les conflits internes, comme c'est le cas dans plusieurs pays d'Afrique et d'Amérique latine, l'analyse GED constitue un outil précieux pour concevoir, planifier et réaliser des projets ou des programmes, qui tiennent vraiment compte de l'intérêt des femmes et qui évitent d'empirer leur situation et de renforcer les inégalités.

À la lumière de ce contexte, le CQFD a donc décidé de redéfinir ses priorités et ses actions et surtout de se donner les moyens pour les réaliser. Il s'agit pour le CQFD de promouvoir une approche axée sur l'analyse GED au sein des 52 organismes de coopération et de solidarité internationale, membres de l'AQOCI. C'est en ce sens que cette trousse a été produite, afin de mieux outiller les OCI et de les encourager à adopter l'approche GED dans tout leur travail de développement.

1.1 Le genre en tant que concept social

Pendant des siècles, on a cru que les caractéristiques présentées par les femmes et les hommes étaient naturelles et inaltérables, déterminées par les différences biologiques ou divinement décrétées. Ces caractéristiques incluent à la fois les idées et les valeurs considérées comme étant féminines ou masculines (les femmes sont émotives, les hommes rationnels) et un ensemble de comportements, d'aptitudes et de pratiques (les femmes font la vaisselle, les hommes travaillent avec des machines).

Bien avant la Décennie des femmes, la recherche interculturelle a démontré que, plutôt que d'être déterminées ou naturelles, ces caractéristiques sont engendrées et créées par la société. Dans l'approche *genre et développement*, on utilise le terme *genre* pour décrire les caractéristiques déterminées par la société, et le terme *sexe* pour décrire celles qui sont déterminées biologiquement (principalement, l'aptitude des hommes à féconder et celle des femmes à mettre au monde des enfants). (CCCI, MATCH, AQOCI, 1991 : 16)

« En effet, rien dans le fait que les femmes portent les enfants n'implique qu'elles doivent à elles seules s'en occuper durant l'enfance, encore moins qu'elles doivent nourrir et s'occuper des adultes, prendre soin des malades, accomplir certaines tâches agricoles ou travailler dans une manufacture de pièces électroniques. Une société dans laquelle les femmes et les hommes seraient égaux ne s'appuierait pas sur la différence sexuelle arbitraire pour déterminer les possibilités et les restrictions de l'activité économique des individus. » (Maureen Mackintosh, 1984, citée dans idem : 17) Il est important de réaliser que les rapports et identités de genre ne sont pas universels, mais varient selon les cultures et parfois selon les collectivités. Ils sont dynamiques et changent avec le temps.

1.2 Les inégalités de genre

Partout dans le monde, les femmes en tant que groupe, gagnent moins que les hommes, ont moins de bénéfices et ont des journées de travail plus longues. Leur travail et leurs opinions sont dépréciés. En général, les femmes ont des responsabilités familiales plus lourdes et sont souvent menacées de violence. Elles sont également sous représentées aux niveaux décisionnels et elles font face à de nombreux obstacles lorsqu'elles veulent occuper des postes d'autorité.

Selon les statistiques des Nations unies, à l'échelle mondiale²,

- Les femmes accomplissent 67 % des heures de travail ;
- Elles gagnent 10 % du revenu mondial ;
- Elles constituent les 2/3 des analphabètes du monde ;
- Elles possèdent moins de 1 % des propriétés dans le monde.

On ne peut espérer résoudre les problèmes de développement sans tenir compte de cette réalité.

¹ Sources : Caroline Côté, [Le genre dans le développement. Formation sur l'approche genre et développement](#), Développement et Paix, Avril 2003; et

Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI), Centre international MATCH et Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI), [Un autre genre de développement, un guide pratique sur les rapports femmes-hommes dans le développement](#), août 1991.

² Pour plus de statistiques sur les inégalités entre les hommes et les femmes, voir la section des statistiques plus bas.

TROIS CONSTATS SONT À LA BASE DE L'APPROCHE GENRE ET DÉVELOPPEMENT (GED) :

- le fait que dans toute société les femmes forment un groupe désavantagé par rapport aux hommes, en terme de bien être (éducation, santé, revenu, etc.), en terme d'accès et de contrôle des moyens de production et en terme de pouvoir ;
- le fait que dans toute société les femmes et les hommes ont des besoins différents, compte tenu de leurs rôles et responsabilités distinctes, et compte tenu de l'inégalité dans l'accès et le contrôle des ressources ;
- le fait que cette situation d'infériorité constitue un obstacle au développement, puisqu'elle limite les chances et les opportunités de la moitié d'une population.

1.3 Qu'est ce que l'approche genre et développement ?

L'approche GED est née dans les années 1980 des critiques féministes des modèles successifs de développement préconisés par les grandes agences de développement. Elle se caractérise par :

- Une stratégie qui vise à permettre l'intégration des préoccupations de *genre* dans l'analyse, la planification et l'organisation de politiques, programmes et projets de développement.
- Une approche qui cherche à promouvoir l'égalité entre les sexes par *l'empowerment*³³ des femmes et des hommes dans la population et dans les activités de développement.
- Une approche qui prône des valeurs d'égalité dans tous les domaines où les écarts entre les hommes et les femmes sont grands, notamment dans :
 - la division du travail ;
 - l'accès aux services et aux ressources ;
 - le contrôle des ressources et des bénéfices ;
 - le pouvoir décisionnel.
- Une approche qui ne se concentre pas uniquement sur les femmes ou sur les hommes, mais plutôt sur la transformation des rapports entre les genres dans un sens plus égalitaire.
- Une approche qui ne tente pas de marginaliser les hommes mais d'élargir la participation des femmes à tous les niveaux.
- Une approche qui ne vise pas à transformer les femmes en hommes, mais bien à s'assurer que l'accès aux ressources ne relève pas de l'appartenance à un sexe.

³ Voir définition de ce terme anglais plus loin.

POURQUOI L'ÉGALITÉ DES GENRES EST-ELLE IMPORTANTE ?

Elle est **directement liée** au développement durable.

- Elle est un **élément essentiel** à la réalisation des droits humains de tous.
- Elle **permet** aux femmes et aux hommes de jouir des mêmes opportunités, droits et obligations dans toutes les sphères de leur vie quotidienne.
- Elle **permet** aux femmes et aux hommes d'avoir un accès égal à l'éducation, d'acquérir une indépendance financière, de partager les responsabilités familiales et d'être libres de toute forme de coercition, intimidation et violence.
- Elle **permet** aux femmes et aux hommes d'être en mesure de prendre des décisions qui auront un impact positif sur leur santé et leur sécurité et sur celle des membres de leur famille.

EN QUOI LE GENRE CONCERNE-T-IL LES HOMMES ?

- L'établissement de relations plus équitables entre les hommes et les femmes nécessite la redéfinition des droits et des responsabilités de chacun dans toutes les sphères de la vie quotidienne.
- La vie des hommes est fortement influencée par le genre. Il existe des normes culturelles et sociales reliées à la masculinité qui confinent les hommes à certains rôles sociaux (tels que leader, mari, fils, pourvoyeur), ce qui les empêche parfois de réaliser pleinement leur potentiel humain dans d'autres domaines.
- L'adoption d'une perspective de genre est donc importante pour les hommes puisqu'ils subissent eux aussi les désavantages de leur socialisation.

COMMENT LES HOMMES PEUVENT-ILS CONTRIBUER À L'APPROCHE GED ?

La promotion de l'approche *genre et développement* ne concerne pas uniquement les femmes. Les hommes peuvent aussi contribuer à la promotion active de l'égalité des sexes de plusieurs façons, notamment par :

- Le partage des tâches domestiques et des responsabilités dans l'éducation des enfants ;
- Le partage des ressources, du revenu familial ;
- La confrontation du sexisme des autres hommes ;
- La contestation en milieu de travail lorsque certaines décisions ou attribution de responsabilités ne semblent pas égales ;
- Le fait de contrer l'imposition de limites de genre dans la socialisation des enfants.

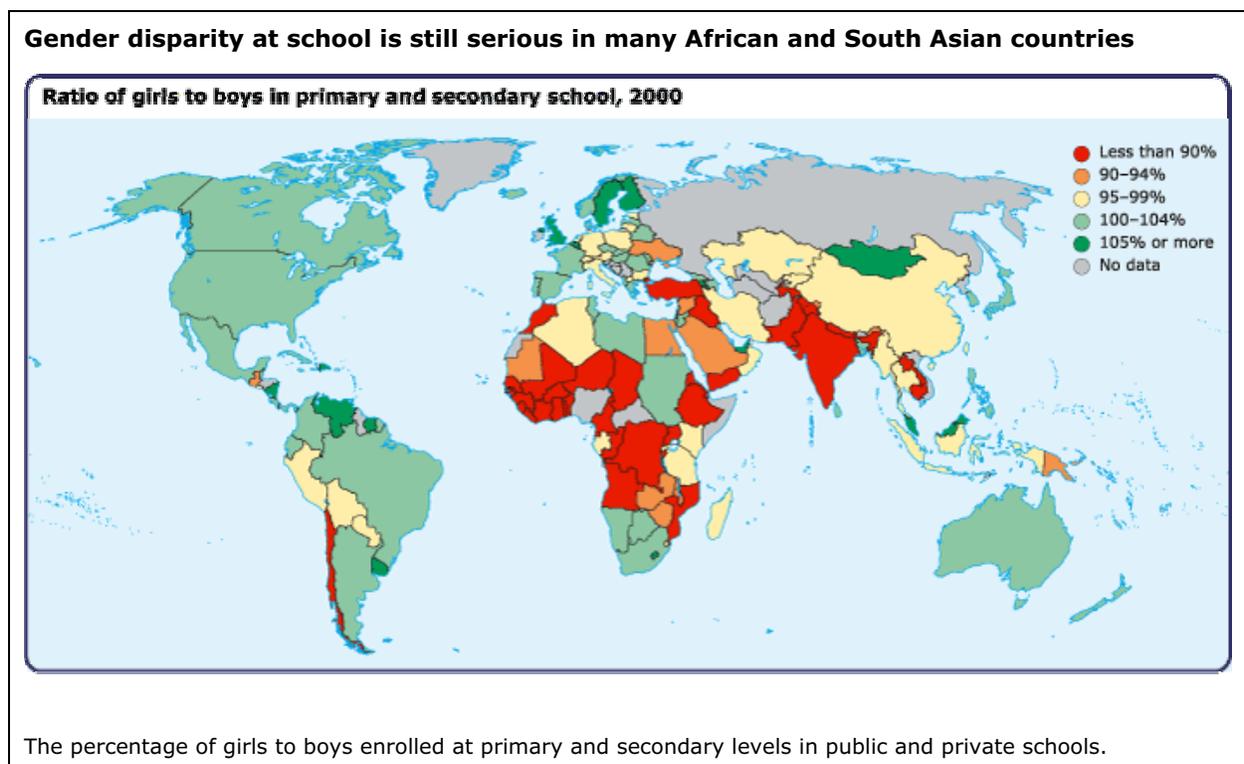
1.4 Quelques statistiques

Certains de ces tableaux illustrent des données différenciées par sexe. D'autres indiquent des écarts entre pays développés (le Canada) et en développement. Ce ne sont là que des exemples. On suggère aux formatrices de recueillir d'autres données ou graphiques pertinents afin d'illustrer les inégalités entre les genres qui sont à la base de l'approche GED.

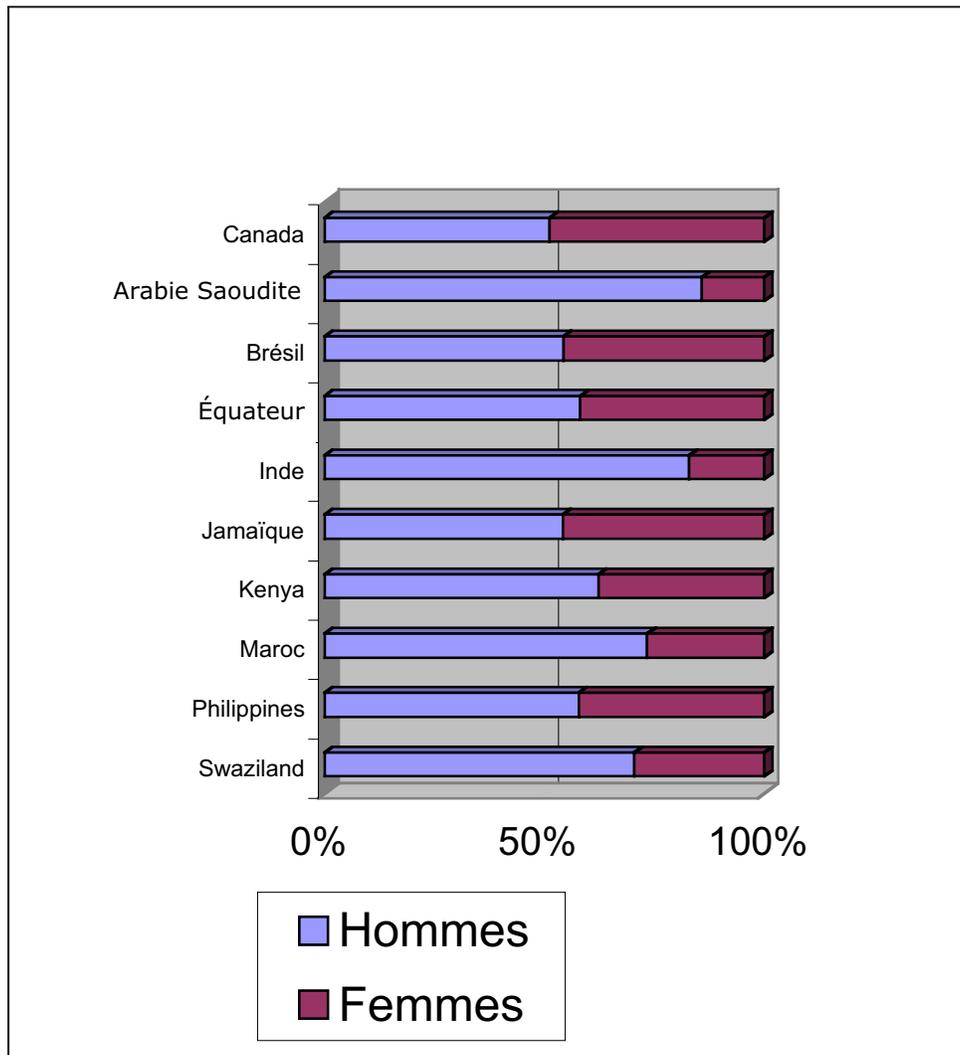
Plusieurs autres tableaux différenciés par sexe forts intéressants sont aussi disponibles, en anglais seulement, sur le site suivant : <http://www.developmentgoals.org/index.html>

En voici un exemple :

Graphique 1
Les disparités à l'école

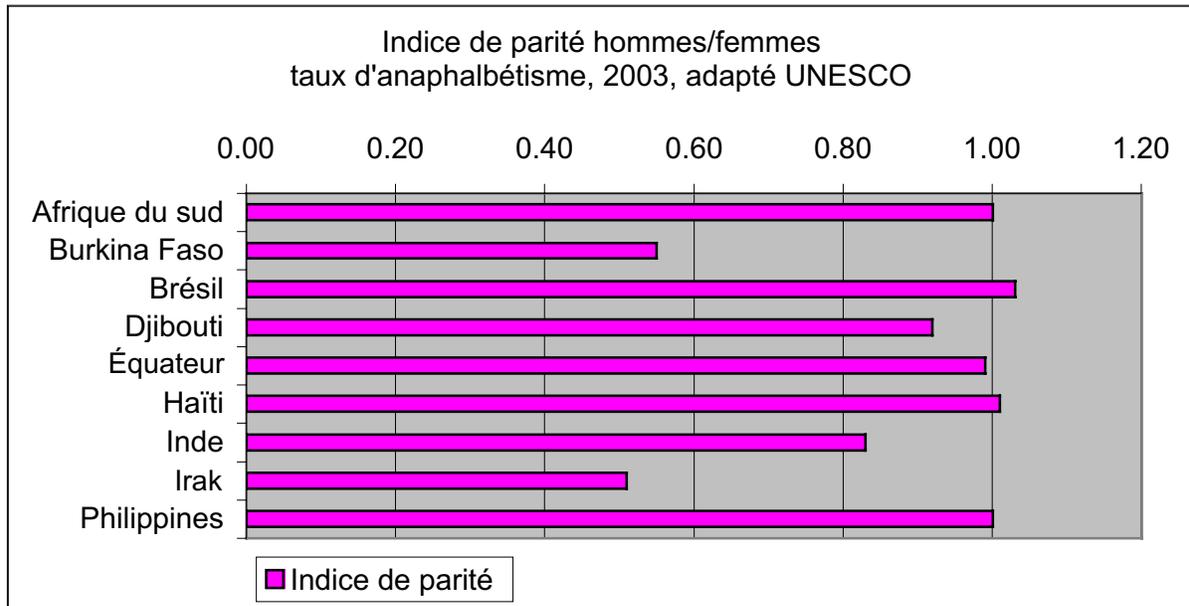


Graphique 2
Pourcentage des travailleurs salariés
dans tous les secteurs industriels sauf l'agriculture, 2001



Source : BIT

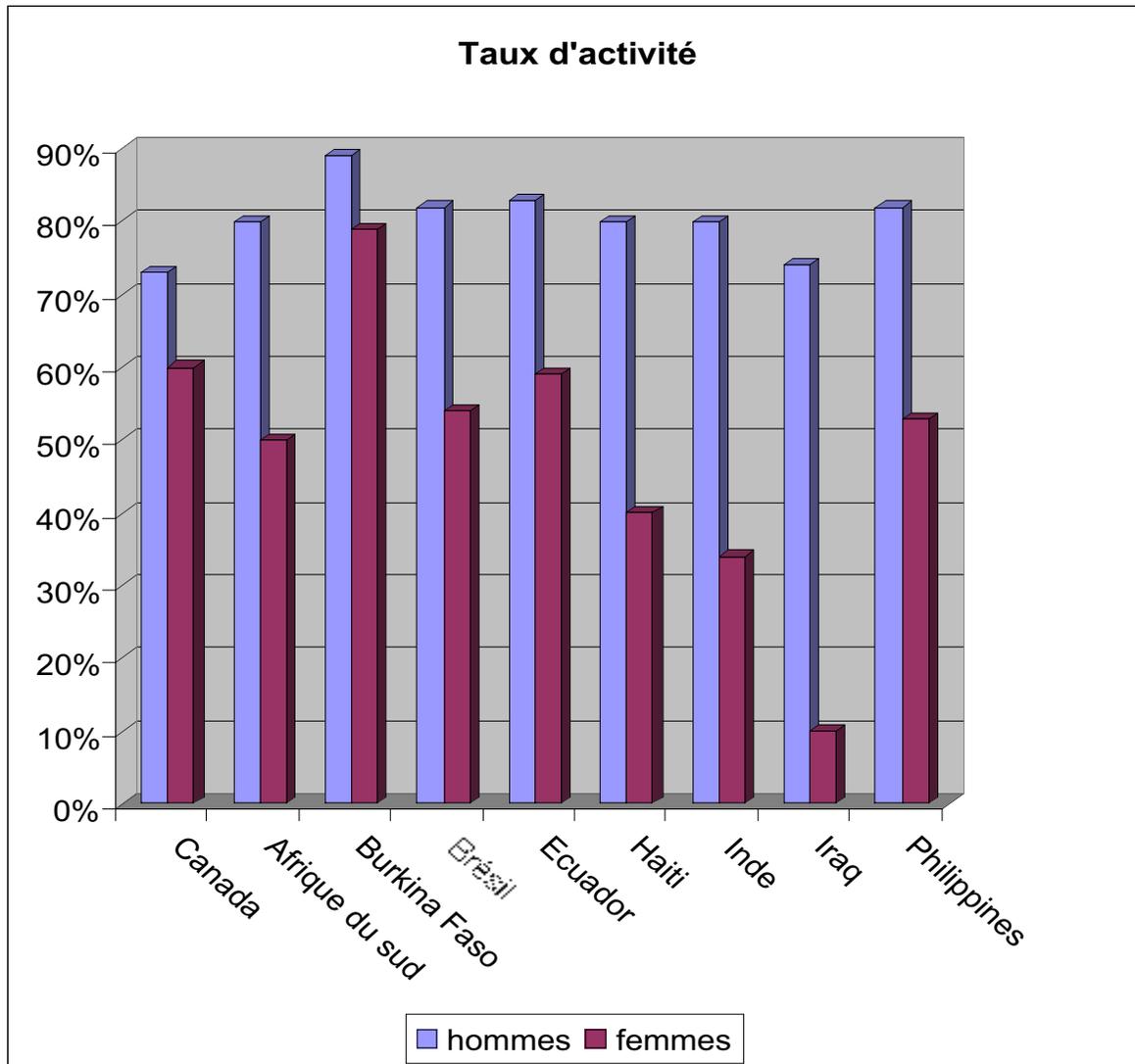
Ce graphique montre que même si les femmes sont actives économiquement, elles le sont moins que les hommes dans les secteurs industriels. Le secteur agricole n'est pas inclus dans ce tableau, sauf exceptions, comme le Canada, le Brésil et la Jamaïque.

Graphique 3

Source : adapté UNESCO

Ce graphique montre qu'en Afrique du Sud et aux Philippines il y a parité (indice 1), alors qu'au Burkina Faso et en Irak il y a deux fois plus de femmes analphabètes que d'hommes.

Graphique 4
Taux d'activité économique adulte*

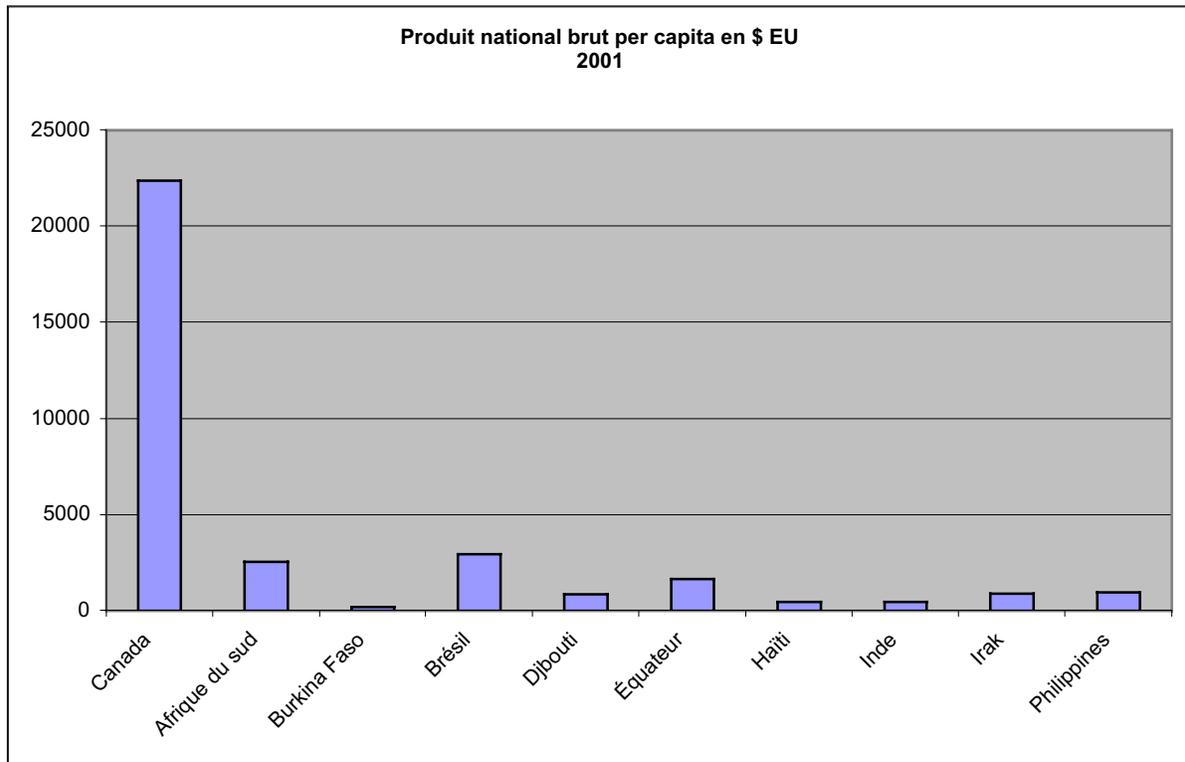


Source : adapté de ONU et BIT

Le taux d'activité économique adulte réfère au pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus qui est économiquement active. Selon les données officielles, partout à travers le monde, les hommes ont un taux d'activité économique supérieur aux femmes. Ces statistiques sous estiment généralement le travail non rémunéré des femmes.

Les éléments spécifiques inclus dans cette statistique peuvent varier d'un pays à l'autre, tels le choix de la période de référence, la détermination du nombre d'heures minimum ou encore l'inclusion du travail non rémunéré des membres de la famille. Ces différences peuvent aussi avoir pour effet de sous estimer le nombre de femmes économiquement actives.

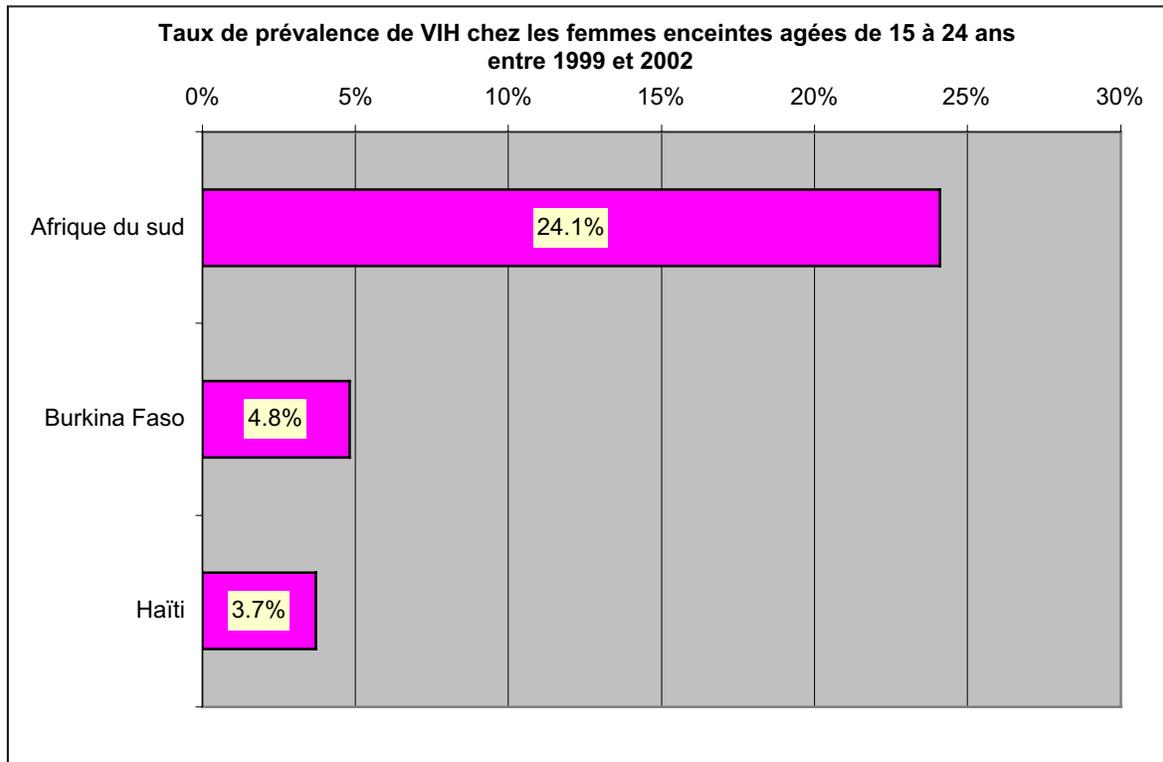
Graphique 5



Source : adapté de ONU et BIT

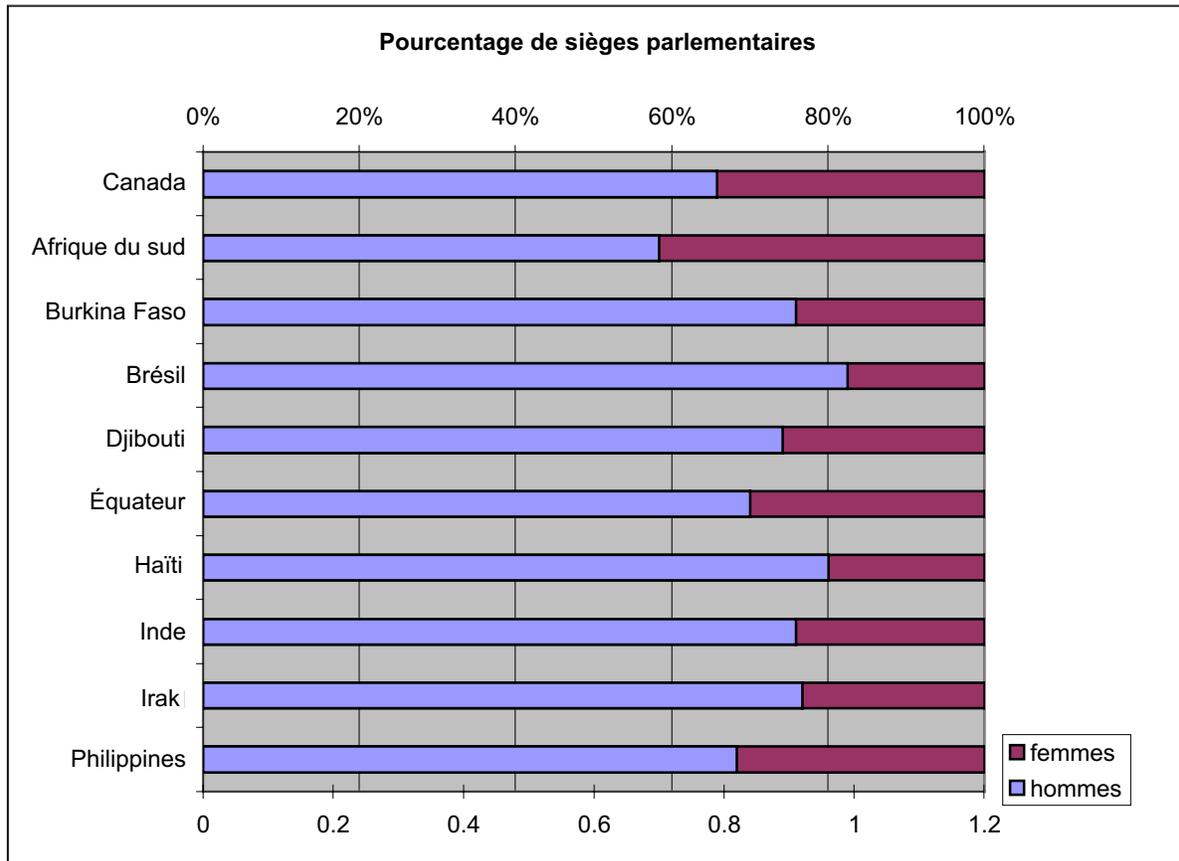
Le produit national brut (PNB) représente la totalité des biens et services produits par un pays. Ce graphique n'est pas différencié selon les sexes. Cependant, il reflète bien les inégalités frappantes entre pays riches, comme le Canada, et pays en voie de développement. En 2001, le PNB par habitant était de : 22 385 \$ au Canada ; 2 250 \$ en Afrique du Sud ; 190 \$ au Burkina Faso ; 2 925 \$ au Brésil ; 842 \$ à Djibouti ; 1 666 \$ en Équateur ; 447 \$ en Haïti ; 467 \$ en Inde ; 881 \$ en Irak ; et 925 \$ aux Philippines.

Graphique 6



Source : adapté de ONUSIDA, OMS et UNICEF

Graphique 7



Source : adapté Union Inter-parlementaire, 2003

Bien que le nombre de femmes parlementaires augmente partout dans le monde, soit 2 % depuis 1990, la parité n'existe pas encore. On constate que des pays comme l'Afrique du Sud et les Philippines ont des taux supérieurs ou équivalents à celui du Canada.

La subordination des femmes étant reconnue comme un problème, une gamme d'efforts a été mise en œuvre pour corriger le déséquilibre. Mais les solutions proposées ont été souvent inadéquates ou nuisibles pour les femmes. Il est important de mieux connaître l'évolution historique des approches du développement et des approches successives proposées concernant les femmes, afin de tirer des leçons du passé.

2.1 Évolution des approches du développement

1950...

La notion de développement faisant appel à la participation des femmes est relativement récente. Elle s'est construite graduellement au fil des trente dernières années. Au cours des années cinquante, suite à la Deuxième Guerre mondiale, la reconstruction représente l'une des principales préoccupations en matière de développement. Les grandes agences de développement et la Banque mondiale adoptent **la théorie de la modernisation**, présentée par le professeur américain W.W. Rostow, comme stratégie d'action. À ce moment, les objectifs du développement visent la croissance économique. On priorise la construction des infrastructures (électricité, système d'irrigation, hôpitaux, écoles) qui permettront d'assurer une prospérité économique. Ce développement a été vécu différemment par les pays du Nord et du Sud. À cette époque, les organismes non gouvernementaux (ONG) qui travaillent au développement ne sont pas encore vraiment actifs. Ceux qui le sont travaillent auprès de la population européenne afin d'alléger la pauvreté. Toutefois, ces ONG ne s'attaquent pas aux causes de la pauvreté vécue par des milliers de gens.

Au cours de cette période, **les femmes du Nord** ayant contribué à l'effort de guerre par l'occupation des nombreux postes délaissés par les hommes partis au front, retournent à la maison pour reprendre leur rôle traditionnel lié à la reproduction. **Les femmes du Sud** appuient activement les mouvements d'indépendance des hommes pour mettre fin au colonialisme. Elles s'engagent dans des activités de subsistances et cherchent à faire valoir leurs droits et libertés traditionnelles, bafouées par le système colonialiste. Les populations du Sud croient en l'établissement d'une démocratie ainsi qu'à l'indépendance comme conditions favorables au développement. Pendant cette période, la plupart des anciennes colonies acquièrent leur indépendance.

Des années cinquante jusqu'aux années soixante dix, l'approche du développement concernant les femmes est « une approche assistantielle » ou dite de « bien-être social », qui vise l'allègement de la souffrance. Cette approche met l'emphase sur le rôle de mère pour les femmes. Des programmes visant l'allègement de la famine, la nutrition, la santé, le planning familial et la protection maternelle et infantile (PMI) sont mis de l'avant pour répondre aux besoins pratiques des femmes.

1960...

La décennie 1960 est consacrée au développement par les Nations Unies. Les grandes agences de développement croient toujours fermement au modèle de la modernisation comme outil de développement. Les populations du Sud demandent la restructuration du commerce international,

⁴ Adapté de : Caroline Côté, 2003, op. cit. : 26-31.

pour avoir accès au marché. Elles manifestent le besoin d'investissements dans les secteurs secondaires et tertiaires. Au cœur de leur programme de développement, les ONG, elles, visent à aider les collectivités à se prendre en main par l'apport d'un support technique aux communautés et par la création de coopératives. Les hommes sont toujours la cible principale de ces programmes, puisqu'ils sont considérés comme chefs de famille et seuls responsables du travail productif. L'intervention auprès des femmes est surtout concentrée dans le secteur de la reproduction, par l'entremise de projets portant sur l'hygiène, la nutrition et l'économie familiale. On transpose par ces projets d'intervention l'image de la femme véhiculée au Nord, celle de la bonne mère et épouse, reine du foyer.

Dans les pays du Nord, la fin des années soixante voit naître le mouvement actuel des femmes. De nombreuses penseuses féministes s'entendent pour dire que c'est à cette époque que naît la deuxième vague du féminisme moderne, la première étant la lutte pour le droit de vote, au début du XX^e siècle. Les femmes du Nord commencent à se battre pour des droits juridiques, contre la discrimination au travail et les obstacles à l'éducation. Elles font leur entrée sur le marché du travail. Devant les rapports d'inégalités entre hommes et femmes auxquels elles sont confrontées, les femmes nord-américaines ont cherché à comprendre les raisons de leur exclusion sociale. L'héritage laissé par le mouvement des suffragettes et l'idéologie libérale dominante a poussé les femmes à vouloir obtenir l'égalité juridique. À cette époque, les femmes travaillant dans le domaine du développement prennent conscience que le développement tel qu'entrepris au cours de cette période n'est pas profitable pour les femmes du Sud. La fin de cette décennie voit le début de la vague actuelle du mouvement des femmes qui réclame un changement des rapports de pouvoir, à la racine de la subordination des femmes.

Le développement commence à être envisagé sous un angle féminin lorsque les grandes agences de développement s'inquiètent des impacts de l'importante croissance démographique.

En 1970, Esther Boserup publie un ouvrage marquant, qui démontre que les femmes sont les grandes perdantes du modèle de développement lié à la théorie de la modernisation⁵. Cet ouvrage et d'autres qui ont suivi révèlent les nombreux désavantages subis par les femmes, résultant des projets de développement, et critiquent l'absence des femmes dans la planification des projets et des programmes de développement.

1970...

Durant les années soixante-dix, la théorie et la pratique du développement commencent à changer. On s'aperçoit que la plupart des projets de développement ne profitent qu'aux riches investisseurs du Nord. La redistribution des profits du développement entre le Nord et le Sud se fait de façon inégale. L'écart entre les riches et les pauvres ne fait que s'élargir continuellement. Et les femmes sont surreprésentées parmi les pauvres. La nouvelle approche du développement mise en pratique par la Banque mondiale s'oriente davantage vers la satisfaction des besoins essentiels des individus.

La décennie 1970 a été importante pour les femmes. C'est pendant cette période que les femmes s'organisent en mouvement, partout à travers le monde. Le milieu du développement international n'échappe pas à l'influence croissante du mouvement féministe. La préoccupation des femmes dans

⁵ Esther Boserup, *Women's Role in Economic Development*, 1970.

le développement apparaît pour une première fois comme une préoccupation mondiale avec la proclamation en 1975, de *l'Année internationale des femmes*, et du déroulement de la première Conférence internationale des femmes à Mexico. Celle-ci a été suivie de la proclamation de la *Décennie internationale des femmes* (1976-1985). Il y aura ensuite d'autres conférences internationales des femmes, notamment à Copenhague en 1980, à Nairobi en 1985 et à Beijing en 1995.

Au cours des années soixante-dix, les Nations Unies abandonnent leurs stratégies basées sur la modernisation des économies du tiers-monde. Ils réalisent que « l'oubli » des femmes pourrait être à l'origine de leur échec. Ils voient dans l'engagement des femmes une façon de mettre en oeuvre de nouvelles stratégies de développement (St-Hilaire, C. dans *Relais-Femmes*, 1997). L'amélioration de la productivité des femmes devient alors un des buts du développement traditionnel. En 1976, les Nations Unies créent un Fond de développement réservé aux femmes (UNIFEM), afin de permettre aux femmes l'accès aux grandes conventions et conférences internationales. C'est à partir de cette période que le féminisme au Sud a pris son envol.

Depuis la Décennie internationale des femmes, on considère, face à la pauvreté des femmes, que l'exclusion de celles-ci du processus de développement constitue un véritable problème. Diverses approches sont alors apparues pour tenter de remédier au problème.

L'approche de « l'intégration des femmes dans le développement » (IFD), comme son nom l'indique, vise à intégrer les femmes au processus de développement, sans pour autant remettre en question le modèle de développement dans lequel on voulait les intégrer. Cette approche est liée à « l'approche anti-pauvreté » qui, reconnaissant le rôle de production des femmes, vise à améliorer leurs conditions de vie à travers de petits projets générateurs de revenus, en lien avec leur rôle traditionnel.

1980 À AUJOURD'HUI

Les années quatre-vingt ont été pour plusieurs acteurs dans le domaine du développement une période de réflexion et de remise en question. Face à la crise de la dette cumulée par plusieurs pays en développement, ainsi qu'à la dégradation de l'environnement à l'échelle planétaire, on commence à considérer qu'il serait important d'envisager le développement d'une toute autre manière.

On assiste alors à l'intégration du terme **développement durable**, mais aussi, de manière contradictoire, à l'ouverture des marchés, à l'augmentation des exportations, à l'application des programmes d'ajustements structurels, etc. Au niveau du mouvement féministe du Sud, on s'allie autour de problèmes sociaux et politiques (accès à la terre, eau, défense des droits humains). Les femmes du monde réclament de plus en plus de ressources et de bénéfices puisque les coupures dans les services offerts par les États affectent durement leurs conditions de vie et celles de leur famille. Elles poursuivent leur lutte pour l'obtention de plus d'équité et d'égalité. La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, ratifiée par plusieurs pays à travers le monde, entre en vigueur en 1981.

En 1985 se tient la troisième Conférence internationale des femmes à Nairobi, suivie de la quatrième Conférence à Beijing, en 1995. Une plate forme d'action est adoptée. Au cours de l'an 2000, se tient à New York une rencontre internationale (Beijing +5) pour l'évaluation de cette plate forme.

À partir des années quatre-vingt, le mouvement féministe s'affirme au Nord et au Sud. Au sein de ce mouvement, différents courants idéologiques s'intéressent aux causes de la subordination des femmes. **Dans le contexte de l'érosion des services sociaux et du rôle de l'État, certaines personnes préconisent « une approche axée sur l'efficacité », visant à améliorer la productivité des femmes, notamment à travers le crédit, la technologie et la formation. Cette approche s'appuie sur les trois rôles des femmes au niveau de la production, de la reproduction et de l'engagement communautaire.**

D'autres préconisent « une approche axée sur l'équité », qui vise à donner des chances égales aux femmes dans tous les domaines. Cette dernière approche, promue surtout pendant la Décennie des femmes, implique un changement structurel visant à s'attaquer aux inégalités entre les sexes.

Durant la même période, toute une génération de féministes du Sud critique le modèle de développement dans lequel on voudrait intégrer les femmes. Les critiques du groupe DAWN (Development Alternatives for Women in a New Era) de New Delhi sont importantes et marquent le début d'une véritable approche féministe du développement⁶. **De ces critiques émerge parallèlement une approche qui se préoccupe des relations entre les genres et non seulement des femmes. Cette approche, dite *genre et développement*, privilégie une perspective holistique, c'est-à-dire tenant compte de l'articulation entre la famille et les diverses activités sociales, économiques et politiques.**

Les tenants de cette nouvelle approche soulèvent des questions fort pertinentes face à toute initiative de développement : À qui elle profite ? Qui y perd ? Quels compromis ont été faits ? Quels sont les résultats en terme d'équilibre des droits et des privilèges, et en terme de partage du pouvoir entre les hommes et les femmes et entre les divers groupes sociaux ? L'analyse GED cherche donc à comprendre les facteurs qui favorisent le maintien de la subordination des femmes et à développer des stratégies de développement permettant d'appuyer le changement des rapports sociaux dans un sens plus égalitaire.

On trouvera dans le Tableau 1 qui suit une présentation simplifiée de l'évolution des différentes approches du développement.

2.2 Les différentes approches concernant les femmes

Finalement, on peut identifier trois grandes approches concernant les femmes au sein du développement. La première : **l'intégration des femmes au développement** (IFD) ; la seconde : **les femmes et le développement** (FED) ; et la troisième : **l'approche genre et développement** (GED). Ces approches se chevauchent dans le temps jusqu'à aujourd'hui.

□ INTÉGRATION DES FEMMES AU DÉVELOPPEMENT (IFD)

L'approche de *l'intégration des femmes au développement* (IFD) est issue du courant féministe libéral et de la **théorie de la modernisation**⁷. Elle a fait son apparition en 1973. Le courant libéral

⁶ On trouvera plus bas, Tableau 3, une définition féministe du développement proposée par DAWN.

⁷ La théorie de la modernisation a dominé la pensée sur le développement international des années 1950 aux années 1970. À cette époque on croyait que la modernisation, habituellement synonyme d'industrialisation, améliorerait le niveau de vie dans les pays en voie de développement et qu'avec la croissance de l'économie de ces pays, les bénéfices de la modernisation, étant

féministe explique la subordination des femmes par leur exclusion de la sphère publique, due à la division sexuelle du travail. Les féministes libérales cherchent à promouvoir l'accès des femmes à différents domaines de travail mais également à des postes où les décisions prises peuvent avoir un impact sur la condition des femmes (*Young, 1993*). Le courant féministe prône des changements juridiques et administratifs en vue d'assurer une meilleure intégration des femmes dans le système économique (*Dagenais, Piché, 1994*). Au sein de ce courant féministe, on réclame l'égalité pour vaincre la discrimination envers les femmes.

L'approche *IFD* a mis beaucoup d'emphase sur la capacité individuelle des femmes à s'outiller pour s'intégrer aux structures déjà existantes du développement. Cette approche a donc misé sur la promotion de l'accès aux nouvelles technologies et à l'éducation, afin d'assurer la pleine participation sociale des femmes.

CRITIQUE DE L'APPROCHE IFD

L'approche *IFD* est en fait, le produit des Nations Unies, de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) et de l'Agence étatsunienne, United States Agency for International Development (USAID). Elle représente un discours qui rejoint les revendications féministes des pays du Nord. Plusieurs lacunes ont été observées dans son application, mais également dans ses fondements, tel que soulignés par divers auteurs :

- L'approche *IFD*, de par l'importance accordée aux responsabilités individuelles des femmes d'assurer leur intégration et leur participation au développement a négligé tout l'aspect des rapports hommes-femmes (*Young, 1993*).
- Elle est basée sur le postulat que les rapports de *genre* changeront d'eux-mêmes à mesure que les femmes deviendront des partenaires économiques à part entière dans le développement (*Dagenais, Piché, 1994*).
- Elle ne cherche pas à modifier les rapports d'inégalités entre les hommes et les femmes, pas plus qu'elle ne considère les différences même au sein des mouvements des femmes, c'est à dire des différences de classe, de caste, d'ethnie entre les femmes. (*Young, 1993*.)
- La sphère du privé est négligée au profit de la sphère publique (*Lévy, Andrew, 1995*). L'approche omet de tenir compte que, bien qu'elles puissent intégrer le domaine du travail et poursuivre des objectifs ambitieux, les femmes doivent toujours assumer les tâches quotidiennes du soin des enfants et du travail domestique ce qui occasionne une surcharge de travail.
- L'approche *IFD* a également fait une étude erronée de la pauvreté et des préoccupations des femmes. Les besoins des femmes en milieu rural ne sont pas toujours les mêmes que pour les femmes en milieu urbain.
- L'approche *IFD* ne questionne pas les structures du développement et le développement lui-même. Elle l'accepte tel qu'il est et ne fait que promouvoir l'intégration des femmes à celui-ci.

de meilleures conditions de vie, de salaires et d'éducation, de services de santé, etc., atteindraient toutes les couches de la société (*Dagenais, Piché, 1994*).

L'ensemble de ces lacunes a donc inévitablement amené les chercheurs à développer d'autres modèles d'intervention et approches féministes en matière de développement.

□ L'APPROCHE FEMMES ET DÉVELOPPEMENT (FED)

Face aux limites de **la théorie de la modernisation**⁸ et de l'approche de l'*IFD*, une seconde approche est apparue au cours des années '70 : l'approche *Femmes et développement*, fondée sur **la théorie de la dépendance**⁹. Selon les auteures Dagenais et Piché (1994), cette **approche féministe-marxiste**¹⁰ se fonde essentiellement sur le postulat que les femmes ont toujours fait partie des processus de développement et qu'elles n'y sont pas soudainement apparues au début des années 1970. Les auteures ajoutent que la perspective *Femmes et développement* met l'accent sur la relation entre les femmes et les processus de développement plutôt que seulement sur les stratégies d'intégration des femmes au développement; que cette même perspective part du fait que les femmes ont toujours joué un rôle économique important au sein de leurs sociétés ; que leur travail, à l'intérieur comme à l'extérieur du foyer, est essentiel à la survie de ces sociétés ; que cette intégration sert surtout au maintien des structures internationales d'inégalité (Dagenais, Piché, 1994).

CRITIQUE DE L'APPROCHE FED

L'approche *Femmes et développement* ne mise pas sur une transformation des rapports entre les sexes et ne cherche pas à analyser pleinement tous les systèmes pouvant être tenus responsables de la situation d'oppression vécue par les femmes. Selon cette approche, ce sont les inégalités entre les classes et les structures internationales qui sont responsables de la subordination des femmes. Selon cette perspective, celle-ci demeurera tant qu'il n'y aura pas une économie internationale équitable ainsi qu'une redistribution égalitaire des richesses. L'une des grandes faiblesses de cette approche est principalement qu'elle met l'accent, tout comme l'approche de l'*IFD*, sur la production aux dépens des aspects reproductifs du travail et de la vie des femmes. Elle se concentre sur le développement d'activités génératrices de revenus puisqu'elle considère que la marginalisation sociale des femmes est due à leur absence de pouvoir économique (Dagenais, Piché, 1994).

⁸ La théorie de la modernisation a dominé la pensée sur le développement international des années 1950 aux années 1970. À cette époque on croyait que la modernisation, habituellement synonyme d'industrialisation, améliorerait le niveau de vie dans les pays en voie de développement et qu'avec la croissance de l'économie de ces pays, les bénéfices de la modernisation, étant de meilleures conditions de vie, de salaires et d'éducation, de services de santé, etc., atteindraient toutes les couches de la société (Dagenais, Piché, 1994).

⁹ Scott (1995), dans son volume intitulé, *Gender and Development: Rethinking modernization and dependency theory*, rapporte ce qui suit concernant la théorie de la dépendance: "Although dependency theorists recognize the dominance of the West in the World system and the legacy of Western colonialism and imperialism, rereading dependency theory can also be useful. Despite the fact that women are also usually in dependency texts, there are implicitly treated as victims who can only escape this status through class struggle and revolutionary politics. Dependency theory assumes that descriptions of global capitalist development are sufficient for understanding the victim status of people (and women) of the Third World."

¹⁰ Relais-Femmes, CDEACF (1997) : Pour les marxistes féministes orthodoxes, la fin de l'oppression des femmes coïncidera avec l'abolition de la société capitaliste divisée en classes et son remplacement par la propriété collective.

□ L'APPROCHE GENRE ET DÉVELOPPEMENT (GED)

L'approche *genre et développement* résulte en fait de nombreuses critiques formulées par des femmes chercheuses du Nord et du Sud, insatisfaites des approches précédentes. Ces approches avaient ignoré l'apport des femmes et leur contribution à la production de biens et de services dans leur communauté (CCCI, MATCH, AQOCI, 1991). Les femmes étaient toujours confinées dans leur rôle traditionnel familial. L'approche *genre et développement* a vu le jour à la fin des années quatre-vingt, afin de travailler à la reconnaissance de la contribution des femmes à la société et à l'« *empowerment* » de celles-ci à tous les niveaux.

Cette approche holistique, qui s'inspire du courant féministe socialiste¹¹ ; comble l'écart laissé par les théoriciens de la modernisation en liant les rapports de production aux rapports de reproduction et en tenant compte de tous les aspects de la vie des femmes (Dagenais, Piché, 1994). L'approche GED se combine au concept de développement durable et équitable (Saint-Hilaire, C. dans Relais-Femmes 1997).

L'approche *genre et développement*, en plus de chercher à intégrer les femmes au développement, explore le potentiel des initiatives de développement à transformer les relations sociales et de genre et à donner plus de pouvoir aux femmes. L'approche GED vise, à long terme, un partenariat égal entre les femmes et les hommes dans la définition et l'orientation de leur avenir collectif (CCCI, MATCH, AQOCI, 1991).

Contrairement aux approches précédentes, l'approche *genre et développement* explique l'oppression des femmes par la division du travail et donc par la subordination de la sphère de reproduction à celle de la production. Les inégalités entre les rapports femmes et hommes s'expliqueraient entre autres, par la non reconnaissance de la contribution sociale des femmes par leur travail domestique au détriment de la valorisation du travail salarié des hommes. Cette approche féministe tente de tenir compte, dans ses stratégies d'intervention de l'ensemble de l'organisation sociale, de la vie politique et économique, des différents rapports sociaux entre les classes, ethnies etc.

« L'approche GED va plus loin que l'approche IFD et *Femmes et développement* dans la remise en question des postulats sous-jacents aux structures sociales, économiques et politiques actuelles. La perspective genre et développement conduit non seulement à l'élaboration de stratégies d'intervention et d'actions positives assurant une meilleure intégration des femmes aux initiatives de développement en cours, mais elle entraîne inévitablement un réexamen fondamental des structures et institutions sociales et, en fin de compte, la perte de pouvoir des élites séculaires produisant ainsi différents impacts sur la vie des femmes et des hommes » (Rathgeber, Eva. M. dans Dagenais, Piché, 1994).

L'application de l'approche *genre et développement* doit permettre aux programmes et projets de développement de répondre aux besoins pratiques des femmes et aux intérêts stratégiques de celles-ci. Les besoins pratiques sont liés aux conditions de vie des femmes et les intérêts stratégiques doivent correspondre aux intérêts à long terme pouvant permettre l'amélioration de

¹¹ Le féministe socialiste, selon les auteurs Dagenais et Piché (1994), identifie la construction sociale de la production et de la reproduction comme étant le fondement de l'oppression des femmes et elles font porter l'attention sur les rapports sociaux de genre (*Social Relations of Gender*), remettant en question la validité des rôles assignés aux femmes et aux hommes dans les différentes sociétés. Pour expliquer la situation, les féministes socialistes ont combiné une analyse des effets du patriarcat avec certains aspects d'une approche marxiste plus traditionnelle.

leur situation. La satisfaction des intérêts stratégiques des femmes est intimement liée au concept d' « *empowerment* » dont il sera question plus loin.

L'approche *GED* vise l'autonomie des femmes pour éviter leur récupération comme dispositif du développement (Saint-Hilaire, C. dans *Relais-Femmes*, 1997). Obtenir plus de pouvoir signifie aller au-delà de l'autonomie financière vers l'autonomie politique. L'approche *GED* considère les femmes comme agentes de changement plutôt que comme bénéficiaires passives de l'aide au développement. Elle affirme que les femmes doivent s'organiser afin d'augmenter leur pouvoir politique (CCCI, MATCH, AQOCI, 1991).

Voir tableau 2 qui présente de manière synthétique les différences entre l'approche IFD et l'approche *GED*.

2.3 Les limites du développement

Selon nombre de chercheuses féministes du Nord et du Sud, il n'est pas possible d'améliorer de manière durable la situation économique et sociale des femmes, dans des conditions d'inégalité relative croissante, sinon d'absolue pauvreté, tant pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, l'égalité pour les femmes est impossible dans le cadre des processus économiques, politiques et culturels actuels qui réservent les ressources, le pouvoir et le contrôle à de petits groupes de personnes. Autrement dit, le développement durable n'est pas possible, sans plus de justice pour les femmes ou sans leur participation. (Sen et Grown, 1987, cité dans CCCI, MATCH, AQOCI, 1991 : 22).

Selon Kate Young, le développement est un processus complexe impliquant l'amélioration sociale, économique, politique et culturelle des individus et de la société elle-même. Cette amélioration, implique l'aptitude de la société à répondre aux besoins de la population aux plans physique, émotif et créatif, (...) et à libérer les humains de l'éternelle routine liée à la production liée aux besoins essentiels. Elle comporte donc l'amélioration du niveau de vie mais non une consommation ostentatoire, et implique une forme de société qui permet la distribution égale de la richesse sociale. (Young dans CCCI, MATCH, AQOCI, 1991 : 22)

Il est clair que jusqu'à présent, le modèle de développement économique imposé et renforcé par la mondialisation, ne fait qu'accroître la pauvreté et la marginalisation d'un nombre croissant de personnes, tout en détruisant l'environnement. La tendance actuelle va donc malheureusement à l'encontre des objectifs même du développement durable et du mieux être des populations, et à l'encontre des objectifs d'égalité et d'équité pour tous et toutes. Cela rend d'autant plus urgent la nécessité de réexaminer nos pratiques à la lumière de l'approche *genre et développement*.

On trouvera plus bas, dans le Tableau 3, une définition féministe du développement proposée par DAWN.

Tableau 1
Évolution des différentes approches du développement

Ce tableau présente de manière très simplifiée l'évolution historique dans les approches du développement et celles concernant les femmes. Il peut être distribué aux participant-e-s comme aide mémoire après une présentation historique ou avec l'exercice 17.

	Assistancielle ou Bien-être social	Anti-pauvreté	Efficacité	Équité	Empowerment
Causes des problèmes	Circonstances qui sont incontrôlables.	Manque de ressources, ce qui engendre un faible niveau de vie.	Échec des planificateurs en développement de reconnaître le rôle clé des femmes dans la production et le besoin de les inclure.	Patriarcat, exploitation, subordination et oppression des femmes par les hommes.	La subordination des femmes non seulement par les hommes mais aussi à travers l'oppression coloniale et néo-coloniale.
Buts ou Objectifs	Appuyer la maternité comme étant le rôle le plus important des femmes dans la société. Réduire la souffrance.	Accroître la production et s'assurer que les femmes pauvres augmentent leur productivité. Intégrer les femmes dans le développement.	S'assurer que le développement se déroule de manière plus efficace et effective. « Nourrir la nation ».	Obtenir l'équité pour les femmes en incorporant le genre dans le processus de développement.	Habiliter les femmes en les aidant à devenir plus autonomes. Construire de nouvelles structures politiques, économiques et sociales. Défier/vaincre les structures abusives.
Services Programmes	Programmes contre la famine. Planification familiale. Nutrition (améliorer santé familiale, surtout des enfants à travers les soins maternels). Activités qui rencontrent les besoins pratiques de base - BPB.	Former les femmes dans des compétences techniques. Activités générant un revenu à petite échelle afin de rencontrer les besoins de base (BPB).	Programmes rencontrant les BPB dans le contexte de services sociaux qui sont en baisse. S'appuie sur les trois rôles des femmes et la flexibilité de l'emploi du temps.	S'organiser afin de réformer les structures. Rencontrer les BPB au niveau du Triple Rôle.	Programmes qui abordent les BPB au niveau du Triple Rôle – à travers une mobilisation auprès du public sur les questions des BPB afin d'affronter l'oppression.

(Suite)	Assistancielle ou Bien-être social	Anti-pauvreté	Efficacité	Équité	Empowerment
Type de changements	CHANGEMENT FONCTIONNEL (non provocateur)	CHANGEMENT FONCTIONNEL (non provocateur)	CHANGEMENT FONCTIONNEL	CHANGEMENT STRUCTUREL (provocateur) Droits/opportunités égaux.	CHANGEMENT STRUCTUREL (provocateur)
Type de leadership	Forte dépendance envers les autorités (patriarcales) – modèle résiduel du bien-être social avec une idéologie de modernisation enracinée dans le colonialisme.	Consultatif – reproduction idéologique de valeurs qui renforcent le patriarcat et la subordination des femmes	Autoritaire / consultatif. Les femmes en temps que ressources.	Participation à la réforme des structures. Intervention de l'Etat de haut en bas afin de réduire les inégalités.	Habiliter, participer, construire une solidarité, vaincre la peur (structure alternative de l'équilibre homme/femme). Approche de bas en haut.
Type de services	BIEN-ÊTRE SOCIAL – Accepter le fait que les femmes sont des bénéficiaires passives en développement.	ANTI-PAUVRETÉ – Développement (intégration des femmes dans le développement). Reconnaissance du rôle productif des femmes.	EFFICACITE – Politiques de stabilisation et d'ajustements économiques basées sur la participation des femmes.	EQUITÉ– Réformer, libérer. Les femmes perçues comme participantes actives dans le développement.	EMPOWERMENT – Transformation, libération. Non appuyé en grande partie par le gouvernement ou les agences. Lente et constante croissance d'organisations volontaires possédant peu de ressources.
Période la plus marquée	1950, 70, mais toujours en vigueur.	1970 et au-delà. Popularité encore limitée.	Après les années 1980 – Présentement, l'approche la plus estimée (ODA, USAID)	1975-85 – Tentative pendant la Décennie des Femmes.	1975 et au-delà. Prend de l'ampleur dans les années 1980. Popularité encore limitée.

Tableau 2
Distinction entre l'approche de l'IFD et l'approche GED¹²

Ce tableau donne un aperçu de certaines différences fondamentales entre l'approche IFD et l'approche GED qui sont parfois utilisées de manière interchangeable. Il peut être distribué aux participant-e-s après une présentation historique.

**INTEGRATION DES FEMMES
AU DÉVELOPPEMENT (IFD)**

GENRE ET DÉVELOPPEMENT (GED)

1. L'approche

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Une approche qui considère les femmes comme étant le problème | <ul style="list-style-type: none"> • Une approche du développement |
|---|---|

2. Le centre d'intérêt

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Les femmes | <ul style="list-style-type: none"> • Les rapports femmes-hommes |
|--|--|

3. Le problème

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • L'exclusion des femmes (qui représentent la moitié des ressources potentielles de production) du processus de développement. | <ul style="list-style-type: none"> • Les relations de pouvoir inégales (riches et pauvres, femmes et hommes) qui empêchent un développement équitable ainsi que la pleine participation des femmes. |
|--|--|

4. L'objectif

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Un développement plus efficient, plus efficace | <ul style="list-style-type: none"> • Un développement équitable et durable, où les femmes et les hommes prennent les décisions |
|--|---|

5. La solution

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les femmes au processus de développement existant. | <ul style="list-style-type: none"> • Accroître le pouvoir des plus démunis et des femmes. • Transformer les relations non égalitaires. |
|---|--|

6. Les stratégies

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Projets pour femmes. • Volets femmes. • Projets intégrés. • Accroître la productivité des femmes. • Accroître le revenu des femmes. • Accroître la capacité des femmes d'effectuer les tâches traditionnellement liées à leur rôle | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier/considérer les besoins pratiques déterminés par les femmes et les hommes en vue d'améliorer leur condition. • Traiter en même temps des intérêts stratégiques des femmes. • Faire face aux intérêts stratégiques des pauvres par un développement axé sur les gens. |
|---|--|

¹² Source : CCCI, MATCH, AQOCI, 1991, p. 82.

Tableau 3
Définition féministe du développement

« Le développement doit être **un processus économique, social et culturel** par lequel les besoins humains sont satisfaits par le biais d'**un accès plus large au pouvoir économique et politique**, ce processus doit permettre une société où les êtres humains sont libres de toute domination ; le développement de ces sociétés **ne peut se faire dans des conditions d'inégalité relative croissante entre hommes et femmes**, ni sans une plus grande équité et une plus grande participation pour les femmes. »

Définition proposée par DAWN
(Development Alternatives for Women in a New Era)

L'analyse *genre et développement* identifie clairement le problème comme étant lié à la subordination des femmes. Cette subordination est maintenue et renforcée dans toute société par les structures et les valeurs qui soutiennent une dynamique des rapports sociaux empêchant les femmes de participer et de profiter pleinement du processus de développement. Pour les tenants de l'approche GED, la solution réside donc dans **le pouvoir** et **l'égalité**. Autrement dit, dans la transformation des rapports sociaux fondés sur le patriarcat.

3.1 Les outils conceptuels

Les outils conceptuels guidant l'analyse *genre et développement* incluent :

1. La division du travail selon le genre
2. Les trois types de travail
3. L'accès et le contrôle des ressources et des bénéfices
4. Les facteurs d'influence
5. La condition et la situation
6. Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques
7. Les niveaux de participation
8. Les possibilités de transformation
9. Le concept de « *Empowerment* »

Les quatre premiers outils conceptuels servent à analyser les rapports de genre dans une collectivité à l'étape de la planification des programmes ou projets de développement, tandis que les cinq derniers servent à définir le travail de développement.

⇒ OUTIL NO. 1 : LA DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE

La division du travail selon le genre est propre à chaque culture et à chaque époque. Elle peut varier d'une collectivité à l'autre. Il importe donc de savoir comment s'organise le travail dans les collectivités touchées par un projet avant de commencer. La grille de Harvard est un outil permettant de recueillir les données pertinentes, différenciées selon le sexe.

Questions fondamentales :

- Quel travail les femmes et les filles accomplissent-elles (rémunéré et non rémunéré) ?
- Quel travail les hommes et les garçons accomplissent-ils (rémunéré et non rémunéré) ?
- Quelles répercussions cette division du travail a-t-elle en ce qui a trait à la réalisation des objectifs du programme ou projet ?
- Le projet tend-il à consolider ou à remettre en question la division actuelle du travail ?

¹³ Adapté de CCCI, MATCH, AQOCI, 1991, op. cit. : 26-45.

⇒ OUTIL NO. 2 : LES TROIS TYPES DE TRAVAIL

Dans l'analyse fondée sur le genre on distingue entre **trois types de travail : lié à la production de biens ou services** (agriculture, pêche, emploi et travail non rémunéré), **lié à la reproduction** (inclut le soin et l'entretien du ménage et de ses membres), et **lié à la collectivité** (inclut l'organisation d'activités collectives : cérémonies, fêtes, représentation politique et participation à des groupes et organisations).

Les femmes comme les hommes, ainsi que les filles et les garçons, peuvent s'engager dans des activités liées à l'une ou l'autre catégorie, mais la plupart du temps leurs responsabilités diffèrent. Il faut bien réaliser que toute intervention dans un domaine aura des effets sur les autres domaines. Par exemple, la charge de travail des femmes peut les empêcher de participer aux projets de développement ou leur causer une surcharge dans d'autres domaines. Il importe donc de bien cerner la division du travail et le type de travail que chacun des genres accomplit pour en tenir compte dans la planification des projets ou programmes.

Questions fondamentales :

- Quels types de travail accomplissent les femmes et les hommes, les filles et les garçons ?
- Comment un programme ou projet influera-t-il sur le travail des femmes et des hommes lié à la production, à la reproduction et à la collectivité et quelles conséquences aura le projet sur ces différents types de travail ?

⇒ OUTIL NO. 3 : L'ACCÈS ET LE CONTRÔLE DES RESSOURCES ET DES BÉNÉFICES

À l'étape de planification, il est important de connaître quels sont **les ressources** (économiques, politiques, et autres) et **les bénéfices** (nourriture, logement, argent, etc.) auxquels chacun des genres a **accès** et que chacun des genres **contrôle**, de manière à les utiliser comme bon leur semble.

Questions fondamentales :

- À quelles ressources liées à la production les femmes et les hommes ont-ils accès ?
- Quelles ressources liées à la production chacun d'eux contrôle-t-il ?
- Comment un projet peut-il contribuer à donner aux femmes un meilleur accès aux ressources et un meilleur contrôle de ces ressources ?
- Quels bénéfices les femmes et les hommes tirent-ils chacun du travail lié à la production, à la reproduction et à la collectivité ?
- Quels bénéfices contrôlent-ils chacun ?
- Quelles répercussions cela a-t-il sur les activités des programmes ou projets ?
- Comment peut-on accroître l'accès des femmes aux bénéfices et leur contrôle de ces bénéfices ?

⇒ OUTIL NO. 4 : LES FACTEURS D'INFLUENCE

Dans toute société, la division du travail entre les hommes et les femmes, le type de travail accompli par chacun des genres, l'accès et le contrôle des ressources et bénéfices selon les genres ne sont pas des données statiques ou immuables. Plusieurs facteurs tissent, influencent et modifient ces rapports sociaux. Dans l'approche GED, il importe donc d'identifier ces facteurs pour développer des stratégies visant à transformer ces rapports de façon à donner plus de pouvoir aux femmes et à promouvoir l'égalité entre les genres.

Parmi les facteurs d'influence, on distingue :

- Le facteur socioculturel, tels l'évolution des styles de vie traditionnels ;
- économique, telles les politiques d'ajustement structurel ;
- politique, tels l'adoption de nouvelles politiques, un changement de gouvernement, la guerre, etc.
- environnemental, telle la sécheresse ;
- démographique, telles la migration des hommes, l'urbanisation et l'exode rural ;
- juridique, tels les changements aux lois sur la possession et le suffrage ;
- touchant l'éducation, telles les nouvelles attentes des filles instruites ;
- international, telle l'influence de la culture occidentale ;
- religieux, telle la montée de l'intégrisme.

Questions fondamentales :

- Quels facteurs clés ont des répercussions sur et modifient les rapports entre les genres, la division du travail, l'accès aux ressources, le contrôle de ces ressources ?
- Quelles contraintes et possibilités ces facteurs imposent-ils dans la promotion de l'égalité entre les genres et du pouvoir aux femmes ?

(Voir à la fin de cette section Tableau 4, le cadre d'analyse de Harvard, qui regroupe les 4 outils conceptuels présentés ci-dessus : la division du travail, les trois rôles, l'accès et le contrôle des ressources et bénéfices, et les facteurs d'influence.)

⇒ OUTIL NO. 5 : LA CONDITION ET LA SITUATION

De point de vue de l'analyse GED, on distingue entre **les conditions de vie** des femmes, qui touchent l'état matériel des femmes dans leur quotidien, et **leur situation sociale**, liée à leur situation politique, économique et sociale comparée à celle des hommes de leur société. Selon l'approche GED, il ne suffit pas d'améliorer les conditions de vie des femmes. Il est essentiel de viser également l'amélioration de leur position sociale, si on veut que les femmes puissent bénéficier également des initiatives de développement.

Au sein d'un ménage ou d'une collectivité, les femmes, les hommes et les enfants peuvent partager les mêmes conditions de pauvreté. Cependant, femmes et hommes vivent ces conditions et éprouvent des besoins de manière différente. Étant donné leur travail et leurs responsabilités

distinctes, les femmes peuvent donner priorité à l'accès à l'eau et au combustible plus rapprochés de leur foyer, à plus de revenu, et à de meilleurs services de santé. Les hommes peuvent accorder priorité à la nécessité d'obtenir plus de terre, davantage de technologie et d'outils agricoles. Au niveau de l'identification même des besoins dans une communauté, il importe donc de s'assurer d'inclure les femmes dès le départ, pour s'assurer que leurs besoins ne sont pas ignorés dans la planification des projets et des programmes.

Les programmes ou projets de développement ont des répercussions différentes sur les conditions de vie des femmes et des hommes. Par exemple, un projet d'approvisionnement en eau peut grandement améliorer la condition des femmes, mais avoir peu d'impact sur celle des hommes. Dans les projets agricoles, le contraire peut se produire avec des répercussions négatives pour les femmes. Ainsi, l'apport d'engrais peut rendre la vie des femmes plus pénibles en augmentant les tâches de désherbage, généralement effectué par les femmes.

Les programmes ou projets de développement peuvent avoir des répercussions sur la situation des femmes, de manière négative si les secteurs où elles sont actives sont dépréciés ou éliminés ou de façon positive si les femmes sont incluses comme agentes de changement. Par exemple, un projet d'approvisionnement en eau peut avoir des impacts forts différents, selon que les femmes sont simplement considérées comme les bénéficiaires et utilisatrices des pompes, ou si elles sont incluses comme membres des comités de gestion, et qu'elles sont formées pour assurer l'entretien des pompes et s'occuper de l'éducation à la santé.

Questions fondamentales :

- Comment et dans quelle mesure les activités des programmes ou projets ainsi que les politiques des organisations contribuent-elles à améliorer la condition des femmes et des hommes ?
- Comment et dans quelle mesure contribuent-elles à améliorer la situation des femmes dans la société ?

⇒ OUTIL NO. 6 : LES BESOINS PRATIQUES ET LES INTÉRÊTS STRATÉGIQUES

L'analyse GED fait la distinction entre **les besoins pratiques** et **les intérêts stratégiques** des femmes qui sont respectivement liées à la condition de vie et à la situation des femmes. Généralement, les projets visant uniquement à répondre aux besoins pratiques et à améliorer les conditions de vie des femmes maintiennent et renforcent les rapports traditionnels entre les femmes et les hommes.

Les intérêts stratégiques des femmes en tant que groupe comprennent :

- moins de vulnérabilité à la violence et à l'exploitation ;
- plus de sécurité économique, d'indépendance, de choix et de possibilités ;
- responsabilités partagées avec les hommes et l'État en ce qui concerne le travail lié à la reproduction ;
- la possibilité, avec d'autres femmes, de s'organiser pour développer la force, favoriser la solidarité et l'action ;
- pouvoir politique accru ;
- plus de capacité à améliorer la vie et l'avenir de leurs enfants.

Questions fondamentales :

- Comment et dans quelles activités des programmes ou projets ainsi que les politiques des organisations tiennent-elles compte des besoins pratiques des femmes et des hommes ?
- Comment et dans quelle mesure tiennent-elles compte des intérêts stratégiques de la collectivité en général et des femmes en particulier ?

⇒ OUTIL NO. 7 : LES NIVEAUX DE PARTICIPATION

Une des prémisses de base de l'analyse GED veut que les populations soient les agents de leur propre développement. L'approche GED vise donc la participation la plus entière possible des femmes et des hommes dans toute activité de développement.

Selon l'approche GED, il est nécessaire de promouvoir les femmes en tant qu'agentes de changement, en tant que planificatrices, gestionnaires, organisatrices, membres des comités au sein des projets de développement, et pas seulement ceux destinés uniquement aux femmes. La participation des femmes en tant qu'actrices de changements, faisant l'acquisition de compétences, représente une part importante du processus d'*empowerment* de celles-ci.

L'analyse GED distingue quatre niveaux de participation selon lesquels les gens :

1. **sont récipiendaires passifs de l'aide**, des ressources matérielles ou des services sans exercer de contrôle sur la continuité de cette aide ;
2. **agissent de la manière prescrite par d'autres**, par exemple, en contribuant de leur travail ou en utilisant une coopérative ;
3. **sont consultées sur les problèmes et les besoins**, bien que pas nécessairement sur les solutions, et celles-ci ne sont pas traduites concrètement dans le projet ou les services offerts ;
4. **acquièrent le pouvoir de s'organiser** pour répondre à leurs besoins, proposer des solutions pour résoudre leurs problèmes et être responsables des actions de développement.

Questions fondamentales :

- Quel est le type de participation des femmes et des hommes dans le programme ou projet et dans l'organisation ?
- Dans quelle mesure les femmes sont-elles des agentes actives à chaque étape du programme ou projet et de l'élaboration et la mise en œuvre des politiques ?

⇒ OUTIL NO. 8 : LES POSSIBILITÉS DE TRANSFORMATION

Selon l'approche GED, il est important de réaliser que l'état de subordination des femmes n'est pas statique et n'est pas ressenti de la même manière par toutes les femmes. Il n'est pas nécessairement accepté passivement par les femmes ou imposé agressivement par les hommes. Tout au long de l'histoire et dans le monde entier, les femmes ont remis en question l'inégalité entre les femmes et les hommes et ont réclamé leurs droits. D'importants progrès ont été

accomplis et continueront de l'être grâce à la lutte des femmes, parfois menée avec l'appui des hommes.

Selon Kate Young, une pionnière dans l'analyse GED, il est plus facile de développer des stratégies de changement si on adopte la notion des « possibilités de transformation » avec laquelle vérifier quels besoins, quelles méthodes peuvent aboutir à une modification de la situation des femmes. Le projet renferme-t-il des germes de changement ? Les participant-e-s acquièrent-elles la confiance et les aptitudes qui leur seront utiles dans d'autres activités ? Le projet appuie-t-il les efforts des participant-e-s en vue de s'organiser et de s'attaquer aux questions connexes ? Y a-t-il possibilité de nouer des alliances et de former des coalitions avec d'autres groupes ?

Il faut bien réaliser que le changement social ne se produit pas sans conflit, sans lutte, sans perte et sans coûts. Les femmes et les hommes dont les vies sont transformées, en subissent les conséquences et en connaissent les risques. Il nous incombe de veiller à ce que les populations en général, et les femmes en particulier, puissent identifier et définir leurs propres buts et processus en faveur du changement.

Questions fondamentales :

- Comment le programme/projet contribue-t-il ou contribuera-t-il à la transformation des rapports entre les genres ?
- Comment contribue-t-il ou contribuera-t-il à la transformation des rapports entre les personnes défavorisées et les mieux nanties ?

⇒ **OUTIL NO. 9 : LE CONCEPT DE POUVOIR OU « EMPOWERMENT »**¹⁴

Au cours des années 60 et 70, on croyait solutionner la subordination des femmes en accroissant leur pouvoir économique. L'autonomie financière, disait-on, donnerait plus de pouvoir aux femmes. Puisque l'argent est un indicateur important de la situation sociale (particulièrement dans le Nord), les femmes disposant de plus d'argent gagneraient en prestige. Dans le Sud, les projets destinés à générer des revenus devinrent populaires alors que dans le Nord on favorisait des projets portant sur la formation professionnelle. On croyait également que si plus de femmes occupaient des postes d'autorité (dans les entreprises, les professions, les assemblées législatives, les tribunaux et les universités), les femmes en tant que groupe seraient mieux représentées et exerceraient davantage de pouvoir.

Dans plusieurs pays, les femmes s'organisèrent (ou furent organisées) pour exercer des pressions, faire campagne pour des lois anti-discrimination, sensibiliser le public, se syndiquer et manifester pour ou contre l'accès à la planification des naissances et à l'avortement. Il y a eu des progrès dans tous ces domaines au cours des dernières décennies : plus de femmes font partie de la main d'œuvre rémunérée, les lois sont plus justes, les femmes se mobilisent davantage et sont mieux organisées. Pourtant, avec la mondialisation des marchés et en dépit de la croissance économique, les femmes s'appauvrissent toujours davantage et subissent encore de nombreuses formes de violence. Un des éléments clé permettant d'expliquer cette situation réside dans notre compréhension du pouvoir.

¹⁴ Adapté de : CCCI, MATCH, AQOCI, 1991, op. Cit. p. 20-21.

La plupart des stratégies favorisant le changement n'ont pas su tenir compte de la diversité des expériences de subordination des femmes, expériences qui varient en fonction de la classe, de la race, de l'orientation sexuelle et de l'âge. Cette diversité d'expériences influence donc le degré d'importance que les femmes accordent au problème de la subordination. Par exemple, le genre peut être moins important que la classe (les femmes en position d'autorité peuvent exploiter les femmes et les hommes de la classe ouvrière), que la race (une Sud-africaine blanche par rapport à sa femme de ménage noire) ou que l'âge (la première épouse d'un ménage polygame face aux co-épouses, aux enfants et aux conjoint-e-s). Les rapports de domination sont multiples et inter reliés. L'hypothèse que toutes les femmes ont toujours un seul intérêt est fautive.

Dans l'analyse GED, on distingue plusieurs types de pouvoir, notamment :

- **Le pouvoir qui s'exerce sur quelqu'un** : il se fonde généralement sur des menaces de violence ou d'intimidation sanctionnées par la société, invite la résistance passive et active et exige une vigilance constante pour se maintenir.
- **Le pouvoir de**, est un pouvoir créateur qui rend apte à accomplir des choses. C'est l'essence même de l'aspect individuel du pouvoir (ou « empowerment »). La plupart des gens, par exemple lorsqu'ils ont réussi à résoudre un problème, à comprendre le fonctionnement d'une chose ou à acquérir de nouvelles compétences, ont fait l'expérience de ce pouvoir.
- **Le pouvoir qui s'exerce avec** relève du sentiment que le tout est plus grand que la somme des parties, sentiment ressenti particulièrement lorsque plusieurs personnes s'attaquent ensemble à un problème. Collectivement, les gens sentent qu'ils ont du pouvoir lorsqu'ils s'organisent et s'unissent dans la poursuite d'un but commun ou lorsqu'ils partagent la même vision.
- **Le pouvoir intérieur** (qui s'exerce intérieurement) renvoie à la force spirituelle et le caractère unique de chacun-e d'entre nous, qui nous rend véritablement humain. Il se fonde sur l'acceptation de soi et le respect de soi et respecte et accepte les autres en tant qu'égaux à soi. (CCCI, MATCH, AQOCI, 1991 : 20-21)

D'autres auteures (telle Marie-Rose Nyandwi, 2000) distinguent trois dimensions du « empowerment » :

- **individuelle** : développer un sens d'autonomie, de confiance et la capacité de se défaire des effets de l'oppression intériorisée ;
- **relationnelle** : développer la capacité de négocier et d'influencer la nature d'une relation et des décisions prises dans cette relation ;
- **collective** : quand les individus travaillent ensemble pour atteindre un objectif plus grand que celui que chacun aurait pu atteindre individuellement. Cela concerne l'engagement dans les structures politiques, mais peut aussi couvrir les actions collectives basées sur la coopération plutôt que la compétition (local, formel ou informel).

Dans le contexte du genre, les femmes et les hommes sont socialisés différemment et fonctionnent souvent dans différentes sphères de la collectivité, bien qu'il y ait chevauchement et interdépendance. Il en résulte que les femmes et les hommes ont une expérience de vie, des connaissances, des perspectives et des priorités différentes. **L'un-e ne peut nécessairement représenter les intérêts de l'autre, et ni l'un-e ni l'autre ne peut tout à fait représenter la collectivité.**

Stratégiquement, **il nous faut modifier notre compréhension de ce qu'est le pouvoir et résister de manière créative au pouvoir qui s'exerce « sur quelqu'un »**. La résistance non violente prônée par Gandhi en est un exemple remarquable. **Il nous faut étudier les concepts de « pouvoir de », « pouvoir qui s'exerce avec » et « pouvoir intérieur » ainsi que leurs interrelations**. Dans nos efforts de développement, cela signifie qu'il faut acquérir davantage d'aptitudes à résoudre les problèmes et les conflits ; consolider les organisations ; il faut aussi augmenter les habiletés individuelles et collectives et la solidarité.

⇒ LES INDICATEURS DE GENRE

Les indicateurs du genre sont un outil clé pour s'assurer que les programmes de développement ont effectivement bien tenu compte des rôles et des besoins spécifiques aux femmes et aux hommes. Il s'agit de mesures quantitatives ou qualitatives qui montrent le changement à travers le temps, notamment avant et après un projet.

- Ils ont une fonction importante, celle de signaler les changements dans les relations entre les femmes et les hommes, dans les conditions de vie, dans les rôles des femmes et des hommes à travers le temps
- Ils visent à mesurer s'il se produit des avancées ou non vers l'équité entre les hommes et les femmes
- Se sont des données importantes pour la planification, l'exécution et l'évaluation de projets de développement urbain et rural.

En résumé, ce sont des signaux ou des signes qui nous aident à prendre le pouls de l'équité entre les femmes et les hommes dans un lieu déterminé. Ils jouent un rôle d'observatoire permanent pour voir comment on avance ou si on recule sur le terrain de l'équité entre les genres.

À quoi servent les indicateurs de genre ?

- Pour rendre visible l'invisible.
- Pour voir si, dans la communauté, il y a des inéquités ou des inégalités entre les femmes et les hommes, dans quels secteurs et s'il y a du changement dans le temps.
- Pour comparer la situation d'inéquité avec d'autres communautés, d'autres régions.
- Pour voir jusqu'où tend à changer la situation.
- Pour mesurer l'impact des politiques, des programmes ou des projets qui sont mis en oeuvre dans le but de vérifier s'ils contribuent ou non à l'équité.

Pistes pour formuler des indicateurs qui rendent compte des différences de genre :

Exemple du thème de l'éducation

- Inscription scolaire des filles et des garçons par groupe d'âge.
- Activités (études, travail, autres) des femmes et des hommes par groupe d'âge.
- Préférences des pères et des mères concernant l'éducation des garçons et des filles.
- Valorisation de l'éducation pour les femmes et les hommes, selon le sexe et l'âge.
- Attentes par rapport au développement des femmes et des hommes, selon le sexe et l'âge.

Tableau 4

LE CADRE D'ANALYSE DE HARVARD

On trouvera la description du Cadre d'analyse de Harvard dans *Les femmes dans le développement : grille d'analyse des projets* rédigé par Catherine Overholt, Mary B. Anderson, Kathleen Cloud et James E. Austin (Kumarian Press, 1985).

Ce cadre d'analyse est un outil de collecte de données qui permet d'organiser et de répartir l'information en tableaux et peut être adapté à de nombreuses situations. L'information recueillie peut être aussi générale, détaillée ou spécifique à un secteur que voulu. Le cadre peut être un outil efficace de formation et de sensibilisation tant pour les organisations de développement que pour la collectivité.

Le cadre d'analyse sert à décrire et analyser les rapports entre les genres dans une collectivité donnée ; mais il n'offre aucun conseil quant aux orientations à donner au développement. L'analyse fondée sur le genre présentée ici, joint des éléments du cadre d'analyse de Harvard à des notions telles que la subordination des femmes, les intérêts stratégiques des femmes et des hommes et la transformation des rapports entre les genres, pour en arriver à une démarche de développement qui vise spécifiquement la justice sociale de même que la pleine participation et l'autodétermination des femmes et des hommes.

Le cadre d'analyse de Harvard comporte trois principaux volets :

- **Le profil d'activités** recense toutes les tâches pertinentes liées à la production et à la reproduction et examine la question : Qui fait quoi ? En ce qui nous concerne, nous pouvons ajouter la catégorie du travail liée à la collectivité pour compléter la base d'information. Suivant le contexte, on pourra indiquer le moment, la fréquence et le lieu de travail et ajouter des sous-catégories (par exemple, filles-garçons, femmes et hommes âgé-e-s).
- **Le profil accès et contrôle : ressources et bénéfiques** recense et dresse la liste des ressources utilisées pour mener à bien les tâches identifiées dans le Profil d'activités. Il indique qui a accès aux ressources et qui en contrôle l'utilisation. On pourra ajouter des catégories pour les ressources politiques et économiques, et pour la ressource temps. Le profil énumère également les profits réalisés grâce à la production domestique (et communautaire) et fait mention de l'utilisation des ressources. Des colonnes indiquent si les femmes et les hommes ont ou non accès à ces ressources et s'ils-elles en contrôlent l'utilisation.
- **Les facteurs d'influence :** ce tableau énumère les facteurs qui ont des effets sur la différenciation selon le genre identifiée dans les profils. L'énumération des influences passées et présentes peut laisser entrevoir les changements et tendances à venir. Ces facteurs peuvent en outre être considérés en fonction des possibilités et des contraintes qu'ils présentent en ce qui a trait à la participation accrue des femmes aux programmes et projets de développement.

Source : CCCI, MATCH, AQOCI, 1991 : 33-34.

LE CADRE D'ANALYSE DE HARVARD (suite) –

1. PROFIL D'ACTIVITÉS	Femmes-filles	Hommes-garçons
A. Activités liées à la production Agriculture : activité no. 1 activité no. 2, etc. Création de revenu activité no. 1 activité no. 2, etc. Emploi : activité no. 1 activité no. 2, etc. Autres :		
B. Activités liées à la reproduction Liées à l'eau : activité no. 1 activité no. 2, etc. Liées au combustible : Préparation des aliments : Soins des enfants : Liées à la santé : Ménage et réparations : Liées au marché : Autres :		

2. PROFIL ACCÈS ET CONTRÔLE	Accès Femmes Hommes	Contrôle Femmes Hommes
A. Ressources Terre Équipement Main-d'oeuvre Argent comptant Education formation, etc. Autres		
B. Bénéfices Revenu gagné à l'extérieur du loyer Possession de biens Besoins essentiels (nourriture, vêtements, logement) Éducation Pouvoir politique/prestige, etc Autres		

3. FACTEURS D'INFLUENCE	Impact ?	Possibilités ?	Contraintes ?
Politiques Économiques Culturels Touchant l'éducation Environnementaux Juridiques Internationaux Autres			

3.2 Glossaire¹⁵

Nous avons regroupé ici les définitions des termes utilisés dans l'analyse de genre. Cette section peut être photocopiée et distribuée pour servir d'aide mémoire aux participant-e-s à une session de formation.

- SEXE

L'ensemble des caractères et des fonctions qui distinguent le mâle de la femelle en leur assignant un rôle spécifique dans la reproduction, par la production de gamètes mâle ou femelles. Le sexe réfère aux différences biologiques. Par exemple, seuls les hommes sont aptes à féconder et seules les femmes peuvent enfanter et allaiter.

- GENRE

Le terme *genre* est utilisé pour cerner les rôles sexuels. Il inclut les valeurs et les attitudes qu'une communauté ou une société juge comme appropriées à un sexe ou l'autre. Tandis que le sexe renvoie à un déterminisme biologique (physique, chromosome, organes génitaux), le genre, lui, est une construction sociale qui renvoie à la société et à la culture. Il résulte du processus de socialisation qui assigne des rôles différents aux hommes et aux femmes, au niveau de la production et des responsabilités.¹⁶

Ce sont les gens qui définissent certaines caractéristiques comme étant féminines ou masculines. Les différences de genre peuvent donc changer dans le temps et selon les cultures. Le concept de genre permet l'analyse des rôles, des responsabilités et des besoins des femmes et des hommes de façon dynamique, selon leur champ d'activités variés et le contexte social dans lequel ils évoluent.

- ÉGALITÉ

On entend, par égalité entre les sexes, que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour réaliser leurs pleins droits et leur potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle du pays, tout en profitant également de ces changements.¹⁷

L'égalité homme-femme n'implique pas que les hommes et les femmes deviennent identiques, mais qu'ils aient des possibilités et des chances égales dans l'existence. L'importance accordée à l'égalité homme-femme et au renforcement du pouvoir des femmes ne présuppose pas un modèle particulier d'égalité pour toutes les sociétés et cultures, mais traduit le souci de donner aux hommes et aux femmes des chances égales de choisir ce qu'il faut entendre par égalité homme/femme et de leur permettre d'y travailler de façon concertée.¹⁸

¹⁵ Adapté de : Caroline Côté, 2003, op. cit. et CCCI, MATCH, AQOCI, 1991, op. cit.

¹⁶ Fatou Sarr, Recensement des outils de formation en genre, octobre 1999.

¹⁷ À l'aube du XXI siècle : Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes, Condition féminine Canada, 1995.

¹⁸ Lignes directrices sur la coopération au développement, OCDE, 1998.

- ÉQUITÉ

Le concept d'équité prête parfois à confusion dans la littérature. La fable du renard et de la cigogne permet le mieux de l'illustrer tout en dissipant la confusion :

On peut donner à un renard et à une cigogne des chances égales de prendre un repas dans un plat. Qui se nourrira davantage dépend de la forme du plat : large et peu profond pour accommoder le renard ou étroit et profond pour accommoder la cigogne. Pour obtenir un impact équitable, chacun devrait pouvoir prendre sa part du repas dans son propre plat. En développement, visons-nous l'égalité des chances ou l'équité de l'impact ? Par exemple, l'accès égal à l'éducation ne signifie pas qu'autant de filles que de garçons soient scolarisées ou atteignent les mêmes niveaux d'éducation.¹⁹

L'équité entre les sexes est le fait d'être juste envers les femmes et les hommes. Afin d'assurer cette équité, il faut souvent adopter des mesures qui compensent pour les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales. **L'équité mène à l'égalité.**

En s'attaquant aux disparités qui empêchent les femmes de jouir des mêmes droits que les hommes, on permettra à celles-ci de partager également les fruits du développement durable. Exemple : la formation au leadership pour les femmes, représente une mesure d'équité.²⁰

- DÉVELOPPEMENT

Le concept de développement a évolué dans le temps (voir aperçu historique). Il a d'abord désigné la croissance économique, pour ensuite embrasser tous les besoins essentiels et finir aujourd'hui par envelopper la démocratie et le respect de l'environnement.

La définition féministe du développement, proposée par DAWN²¹, un réseau de femmes du Sud, est la mieux adaptée à l'approche GED (voir aussi Tableau 3 plus haut) :

« Le développement doit être un processus économique, social et culturel par lequel les besoins humains sont satisfaits par le biais d'un accès plus large au pouvoir économique et politique, ce processus doit permettre une société où les êtres humains sont libres de toute domination ; le développement de ces sociétés ne peut se faire dans des conditions d'inégalité relative croissante entre hommes et femmes, ni sans une plus grande équité et une plus grande participation pour les femmes. »

L'approche GED s'allie au concept du développement durable qui se définit comme « un développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures à subvenir à leurs besoins »²².

¹⁹ CCCI, MATCH, AQOCI, 1991, op. cit. p. 15

²⁰ Analyse comparative entre les sexes: Guide d'élaboration de politiques, Condition féminine Canada, 1996.

²¹ DAWN : Development Alternatives with Women for a New Era.

²² Marcia Nozick, 1995, citée dans Caroline Côté, 2003.

- DIVISION DU TRAVAIL

Dans toute société, il existe une division du travail entre les hommes et les femmes, qui est propre à chaque culture et à chaque époque. Elle peut varier d'une collectivité à l'autre. Elle est flexible et s'adapte aux conditions prévalant dans le ménage (par exemple l'éducation, la maladie ou l'absence d'un membre important de la famille). Il est important de réaliser que toute intervention sociale aura des effets différents sur les femmes et sur les hommes. Cette division du travail doit être prise en compte lors de l'élaboration de projet de développement, si on veut que les femmes puissent bénéficier autant que les hommes de cette intervention.

Dans l'analyse fondée sur le genre, on distingue trois grandes catégories de travail :

- **Le travail lié à la PRODUCTION** inclut l'ensemble des activités liées à la production de biens et de service voués à la consommation et au commerce (agriculture, pêche etc.). Représente un emploi rémunéré qui génère un revenu.
- **Le travail lié à la REPRODUCTION** inclut l'ensemble des activités liées au bien-être familial dont l'entretien ménager, les tâches domestiques, le soin et l'éducation des enfants, les courses, la collecte de l'eau et du combustible, etc.
- **Le travail lié à la COLLECTIVITÉ** inclut l'ensemble des tâches liées à l'organisation collective des activités et services sociaux : cérémonies et fêtes, toutes activités pour améliorer le maintien et l'établissement de liens au sein d'une communauté, activités politiques locales, participation aux groupes sociaux, etc.

- ACCÈS ET CONTRÔLE DES RESSOURCES ET DES BÉNÉFICES

Les **ressources** peuvent inclure :

- **Les ressources économiques ou productives** : tels la terre, l'équipement, les outils, la main-d'œuvre, l'argent, le crédit, les compétences utiles sur le marché du travail et les possibilités offertes sur le marché de l'emploi en vue d'obtenir un revenu ;
- **Les ressources politiques** : tels l'organisation représentative, le leadership, l'éducation, l'information, la confiance en soi, l'expérience, la crédibilité ;
- **La ressource temps** : incluant la disponibilité pour la formation, les rencontres, etc.

Les **bénéfices** peuvent inclure :

Les besoins essentiels comblés (nourriture, logement, vêtements), l'accès à un revenu, la possession de biens, éducation et formation, pouvoir politique, prestige, statut et possibilités de poursuivre de nouveaux intérêts.

L'état de subordination des femmes peut limiter leur accès aux ressources et bénéfices. Dans certains cas, les femmes peuvent avoir ACCÈS aux ressources (l'occasion de s'en servir) mais n'exercent sur ces ressources et avantages aucun CONTRÔLE (aptitude à en définir l'utilisation et à imposer ce choix aux autres). Par exemple, les femmes peuvent avoir accès à la terre pour cultiver, mais ne possèdent pas les titres de propriétés et ne peuvent décider comment s'en servir. Les femmes peuvent avoir accès au revenu grâce à leur production alimentaire ou artisanale, mais n'exercer aucun contrôle sur la manière dont il est dépensé.

- CONDITION

La condition des femmes renvoie à leur état matériel, leur champ d'expérience immédiat. Si vous demandez à une femme de décrire sa vie, elle décrira probablement sa *condition* : type de travail qu'elle accomplit, ses besoins et ceux de ses enfants (eau potable, alimentation, éducation, etc.).

- SITUATION

Renvoie à la position sociale et économique des femmes comparativement à celle des hommes, en mesurant par exemple l'écart de salaires, les chances d'accès à l'emploi, la participation aux instances législatives, la vulnérabilité face à la pauvreté et à la violence, etc.

- BESOINS PRATIQUES

Les besoins pratiques sont liés aux conditions de vie. Ils portent sur les nécessités immédiates, (tels l'eau, logement, alimentation, revenu et soins de santé) qui s'inscrivent dans un contexte donné. Les projets visant les besoins pratiques comprennent en général des mesures visant à corriger des problèmes reliés à de mauvaises conditions de vie.²³ Ces besoins ont tendance à être immédiats, à court terme et facilement identifiables par les femmes. Ils peuvent être satisfaits à travers l'apport d'équipements, de pompes manuelles, de cliniques, la formation technique, un programme de crédit, etc.

- INTÉRÊTS STRATÉGIQUES

Les intérêts stratégiques des femmes naissent de leur position de subordination dans la société. Ce sont des intérêts à long terme qui visent à améliorer la situation des femmes. Les intérêts stratégiques des femmes incluent notamment: l'acquisition de droits juridiques, l'accès au processus démocratique participatif, l'accès à l'égalité dans l'éducation, l'emploi, etc., la réduction des écarts salariaux, la protection contre la violence, le renforcement de leur pouvoir décisionnel. Ils peuvent être satisfaits à travers la conscientisation, l'amélioration de la confiance en soi, l'éducation, la consolidation des organisations de femmes, la mobilisation politique, etc.

- PARTICIPATION

L'analyse *GED* distingue quatre niveaux de participation selon lesquels les gens sont **récipiendaires passifs de l'aide**, des ressources matérielles ou des services sans exercer de contrôle sur la continuité de cette aide; **agissent de la manière prescrite par d'autres** ; **sont consultés sur les problèmes et les besoins**, bien que pas nécessairement sur les solutions, et celles-ci ne sont pas traduites concrètement dans le projet ou les services offerts ; **acquièrent le pouvoir de s'organiser** pour répondre à leurs besoins, proposer des solutions pour résoudre leurs problèmes et être responsables des actions de développement. (Voir plus bas Tableau 5, illustrant les quatre niveaux de participation).

²³ Politique de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes, 1997.

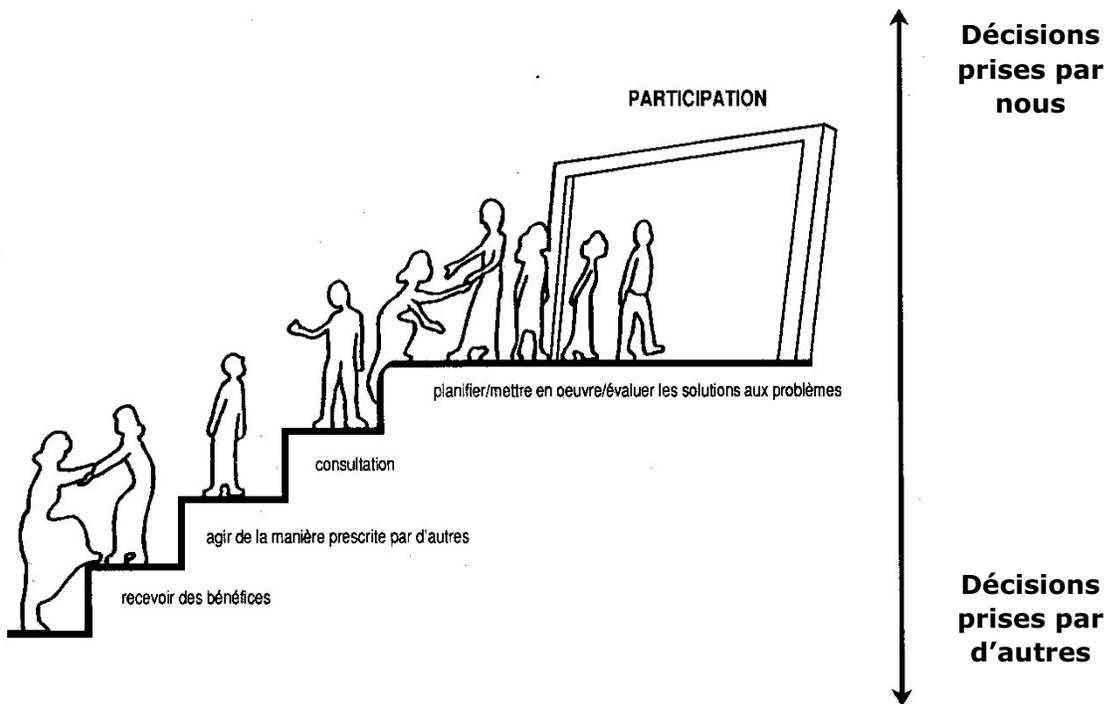
- « EMPOWERMENT »

La traduction de ce terme anglais ne fait toujours pas l'unanimité au sein de la communauté linguistique. Il pourrait se traduire par l'expression : *appropriation de pouvoir* ou encore, selon le Grand dictionnaire de la terminologie, par le terme *autonomisation*.

Dans le cadre de l'analyse GED, le contrôle des ressources est perçu comme étant l'élément central. Selon Caroline Moser, *l'empowerment* pour les femmes, pourrait se définir comme suit : « *La capacité des femmes à accroître leur propre autonomie et leur force interne. Cela est identifié comme le droit de faire des choix dans la vie et d'influencer la direction des changements via la capacité d'acquérir le contrôle sur les ressources matérielles et non matérielles* ». (Moser, 1989).

D'autres auteures définissent le terme *empowerment* comme étant « *un processus par lequel, au moyen de leurs luttes contre l'oppression, les actrices et acteurs sociaux augmentent individuellement et collectivement leur pouvoir, c'est-à-dire leur autonomie et leur contrôle sur leur propre vie et dans la société. Il inclut donc une dimension psychosociale* ». (Dagenais et Piché, 1994)

Tableau 5
Niveaux de participation



Source : CCCI, MATCH, AQOCI, 1991 : 43.

Adapté d'un schéma de Nancy Bergau et reproduit dans Coady International Institute (1989).

4 IV- FORMATION EN GENRE ET DÉVELOPPEMENT

La formation proposée ici a pour objectif de se familiariser avec l'approche *genre et développement*. Il s'agit de maîtriser certains concepts de l'analyse GED, de les mettre en application dans des exemples de projets, et de voir comment intégrer l'approche GED dans la structure d'un organisme.

4.1 Proposition de déroulement

Nous suggérons de commencer la formation par un rappel des objectifs et un tour de table permettant aux participant-e-s de se présenter et d'exprimer leurs attentes.

Un petit exercice de réflexion sur la distinction entre le sexe et le genre permet souvent de démarrer la discussion et de permettre aux participant-e-s de démystifier dès le départ ces concepts (voir la section suivante : familiarisation avec les concepts). Il aide aussi la formatrice/teur à saisir s'il y a des résistances parmi les participant-e-s et à les surmonter.

Prendre conscience des inégalités existantes entre les genres et des problèmes que cela soulève pour le développement est la première étape dans l'approche GED (voir section 1, Pourquoi l'approche GED ?). Des statistiques sont fournies dans la première section (voir section 1.8) pour illustrer les inégalités entre les genres. Des statistiques pour les pays avec lesquels travaillent les participant-e-s seraient également les bienvenues.

Il est important ensuite de décrire ce qu'est l'approche *genre et développement* et de la resituer dans le temps. Une présentation de l'évolution historique des approches du développement et des approches concernant les femmes est fort utile (voir section 2, Aperçu historique). Il faut aussi définir certains concepts qui seront repris dans la formation (voir section 3, Les concepts et la théorie en genre et développement).

Les étapes suivantes dépendent du temps dont la formatrice/teur dispose. Nous proposons trois modèles de déroulement, selon le temps alloué à la formation. Il serait bon de couvrir avec au moins un exercice chacune des sections de la partie formation : familiarisation avec les concepts ; application à des projets et des programmes ; et intégration dans les organismes de coopération internationale (OCI).

Les documents qui suivent cette section (voir section 4.2) donnent des exemples d'exercices et de textes qui visent la familiarisation avec les concepts de l'analyse GED, l'application à des projets ou programmes et leur intégration dans les OCI.

Finalement, la bibliographie suggère des lectures, des sites Web ou des films et vidéos pouvant être utiles pour la formation.

Proposition de déroulement d'une session de 3 heures et demie	
Objectifs :	
<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre la différence entre sexe et genre • Définir l'approche GED et la remettre dans son contexte • Mettre en application quelques concepts de base 	
	Activités
13h00	Présentation de la formation et de ses objectifs
13h15	Tour de table pour se présenter et indiquer ses attentes
13h45	« Si je pense à ma grand-mère, si je pense à mon grand-père... »
14h20	Description de l'approche et définition de certains concepts de base
14h50	Pause
15h05	Les rôles hommes-femmes
15h30	Idées préconçues
16h15	Évaluation de la session

Proposition de déroulement d'une session d'un jour	
Objectifs :	
<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre la différence entre sexe et genre • Définir l'approche GED et la remettre dans son contexte • Mettre en application quelques concepts de base • Identifier des moyens d'intégrer GED dans son OCI 	
	Activités
8h30	Présentation de la formation et de ses objectifs
8h45	Tour de table pour se présenter et indiquer ses attentes
9h15	« Si je pense à ma grand-mère, si je pense à mon grand-père... »
9h45	Description de l'approche et définition de certains concepts de base
10h15	Pause
10h30	L'arbre des valeurs
12h00	Lunch
13h00	Mises en situation
13h45	Diagnostic organisationnel intégrant le genre (FFOM ou SWOT)
16h30	Évaluation de la session

Proposition de déroulement d'une session de deux jours

Objectifs :

- Comprendre la différence entre sexe et genre
- Définir l'approche GED et la remettre dans son contexte
- Mettre en application quelques concepts de base
- Identifier des moyens d'intégrer GED dans son OCI

1^{er} jour	Activités
8h30	Présentation de la formation et de ses objectifs
8h45	Tour de table pour se présenter et indiquer ses attentes
9h15	« Si je pense à ma grand-mère, si je pense à mon grand-père... »
9h45	Description de l'approche et définition de certains concepts de base
10h15	Pause
10h30	L'arbre des valeurs
12h0	Lunch
13h00	Idées préconçues
13h45	Trouver la balance
15h15	Pause
15h30	L'analyse des besoins pratiques et des intérêts stratégiques
16h30	Évaluation de la première journée
2^e jour	Activités
8h30	Rappel de ce qui a été fait la veille et description du déroulement de la journée
8h45	Approche de développement concernant les femmes
10h15	Pause
10h30	Diagnostic organisationnel intégrant le genre selon l'analyse FFOM (ou SWOT)
12h30	Lunch
13h30	Mises en situation
14h15	Plan d'action
15h00	Pause
15h15	Plan d'action (suite)
16h30	Évaluation de la session

4.2 Les exercices

Les exercices présentés dans cette section le sont à titre d'exemples. Ces exercices sont tirés de sources diverses. La formatrice/teur pourra choisir parmi ces exercices ceux qui conviennent le mieux à la durée de la formation et au groupe visé. Il/elle pourra aussi intégrer dans cette section d'autres exercices qui lui semblent pertinents. Cette section se veut donc un outil ouvert aux ajouts ultérieurs.

Les exercices sont regroupés sous trois sous-sections, selon les objectifs visés : la première, concerne la familiarisation avec les concepts GED ; la seconde, concerne leur application aux projets ou programmes ; et la troisième, l'intégration GED dans les OCI.

4.2.1 Familiarisation avec les concepts GED

Onze exercices sont présentés ici à titre d'exemple au niveau de la familiarisation avec les concepts de l'analyse genre et développement.

Liste et durée des exercices de familiarisation avec les concepts GED	
1. « Qu'en penses-tu ? » 45 minutes	2. D'accord/pas d'accord 60 minutes
3. « Si je pense à ma grand-mère, si je pense à mon grand-père... » 30 minutes	4. Les rôles hommes-femmes 25 minutes
5. Les mots croisés 20 minutes	6. « Il était une fois... » 30-45 minutes
7. « Comment se déroulerait ma vie si... ? » 30 minutes	8. Qu'est-ce que les stéréotypes masculins et féminins ? 60-75 minutes
9. Homme à homme 120-150 minutes	10. Comprendre le genre 60 minutes
11. L'arbre des valeurs et des attitudes 90 minutes	

4.2.2 Application des concepts GED aux projets ou programmes

Cinq exercices sont présentés ici à titre d'exemple au niveau de l'application des concepts GED aux projets ou programmes.

Liste et durée des exercices liés à l'application des concepts GED aux projets	
12. Idées préconçues 35-45 minutes	13. Vision du pouvoir ou « empowerment » 90-120 minutes
14. Trouver la balance 90 minutes	15. Mises en situation 30-45 minutes
16. L'analyse des besoins pratiques et des intérêts stratégiques 60 minutes	

4.2.3. Intégration de l'approche GED dans les OCI

Cinq exercices sont présentés ici à titre d'exemple au niveau de l'intégration de l'approche GED dans les OCI.

Liste et durée des exercices liés à l'intégration dans les OCI	
17. Approches de développement concernant les femmes 60-90 minutes	18. Diagnostic organisationnel intégrant le genre selon l'analyse FFOM (ou SWOT) 90-120 minutes
19. Recommandations pour l'intégration du genre 90 minutes	20. Plan d'action 120 minutes
21. Styles de leadership 90 minutes	

4.2.4. Exemple de formulaire d'évaluation de la session de formation

Bien entendu, il convient de faire une évaluation avec les participant-e-s après chaque session de formation. Un formulaire, préparé par Relais-femmes pour une session de formation du CQFD en décembre 2002, est présenté ici à titre d'exemple. L'évaluation doit normalement être adaptée aux objectifs poursuivis.

EXERCICE 1

« Qu'en penses-tu? »

But	<ul style="list-style-type: none"> - Créer une ambiance au sein du groupe ; - Aider les participant-e-s à exprimer leurs émotions, leurs opinions et leurs idées concernant le genre ; - Susciter l'échange et la discussion au sein du groupe ; - Permettre aux formatrices/teurs de mieux situer le niveau de connaissances des participant-e-s concernant la question des rapports inégaux entre hommes et femmes.
Durée	45 minutes
Groupe cible	Tous, mixte.
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. La formatrice/teur procède tout d'abord à la subdivision du groupe en deux groupes égaux. Les deux groupes sont invités à former deux cercles (un à l'intérieur de l'autre). 2. Au rythme d'une musique dynamique, les participant-e-s sont invité-e-s à circuler en sens contraire (un vers la droite, l'autre vers la gauche). 3. Lorsque la musique cesse et que les participant-e-s se retrouvent en face d'un membre du groupe opposé, la formatrice/teur fait la lecture à haute voix d'une affirmation portant sur le genre. 4. Les participant-e-s sont alors invitées à faire part de leurs réactions concernant l'énoncé à leur partenaire qui se trouve en face d'eux/elles. Ils/elles ont 3 minutes pour discuter de l'énoncé. 5. La musique reprend et l'exercice se poursuit. Lorsque la formatrice/teur sent que l'animation a suscité suffisamment la discussion, elle convoque en grand groupe les participant-e-s et fait un retour sur l'exercice réalisé. 6. À partir des commentaires recueillis, la formatrice/teur procède à la formulation d'une définition du terme <i>genre</i> qu'elle explique aux participant-e-s. Elle peut s'appuyer sur la définition de ce terme qui se trouve dans le glossaire.

Note d'animation	<p>Il est important qu'au terme de cet atelier, les participant-e-s aient bien compris les principaux éléments qui composent le concept de genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le genre est différent du terme sexe, car il n'est pas déterminé biologiquement mais est plutôt le fruit d'un construit social. - Le genre varie selon la culture, le contexte socio-économique et politique d'une société. - Le concept de <i>genre</i> évolue d'une époque à l'autre. - Les comportements de <i>genre</i> sont appris. Les individus qui ne se conforment pas aux normes sociales correspondant à leur genre, peuvent avoir à affronter la désapprobation sociale.
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> - Magnétophone - Musique dynamique - Fiche support (la liste d'affirmations sur le <i>genre</i> peut-être mise sur carton et les énoncés peuvent être modifiés au besoin) - Marqueurs - Papier géant (ou flip chart)

Source : Adapté de *Le GENRE dans le développement*, par Caroline Côté, Développement et Paix, 2003.

Fiche support - Exercice 1

« Qu'en penses-tu ? »

LISTE D’AFFIRMATIONS SUR LE *GENRE*

1. Les hommes et les femmes ne pourront jamais être égaux puisqu'ils sont biologiquement différents.
2. Le genre est un terme utilisé pour désigner les femmes.
3. L'ensemble des conversations que l'on entretient avec les membres de notre famille, nos ami-e-s à propos des relations de genre est bien souvent source de conflits et de désaccords.
4. Le travail concernant le genre doit se faire seulement au niveau de la vie sociale et culturelle des personnes.
5. L'objectif le plus important en matière de développement est de permettre aux femmes d'avoir accès à une autonomie financière.
6. Intégrer les femmes dans les différents programmes de développement est important puisque cela permet d'augmenter l'efficacité des projets.
7. Nous ne devrions pas encourager le développement du mouvement de femmes autonome car cela pourrait être source de division au sein des communautés.
8. Encourager le développement et le maintien des traditions féminines (couture, cuisine) est une stratégie efficace pour permettre l'*empowerment* des femmes.
9. *L'empowerment des femmes*, traduit par l'expression appropriation de pouvoir des femmes, signifie nécessairement une perte de pouvoir pour les hommes.

Source : Adapté de *Le GENRE dans le développement*, par Caroline Côté, Développement et Paix, 2003

EXERCICE 2**D'accord/ pas d'accord ou « Qu'en pensez-vous ? » -
Énoncés sur les questions d'équité et d'égalité**

But	La personne participant à l'exercice pourra : <ul style="list-style-type: none"> - clarifier certaines positions personnelles - saisir la complexité de la question
Durée	60 minutes
Groupe cible	Tous et mixte
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Travail individuel (5 min) 2. Échange en sous-groupes : tenter de faire consensus sur chaque énoncé (25 min) 3. Plénière : faire ressortir les raisons qui justifient les différentes positions (30 min)
Note d'animation	Adapter les énoncés selon les publics cibles (du Sud, immigrants, ...)
Matériel	Fiche support pour chacun-e des participant-e-s

Source : Adapté de *Atelier genre et développement*, CECI, 2002.

Fiche support - Exercice 2
« D'accord, pas d'accord ? »

Êtes vous d'accord ou pas d'accord avec chacun des énoncés suivants :

Énoncés	Oui	Non
Les différences hommes-femmes dans les différents pays sont profondément ancrées dans la culture. Peut-on intervenir sur ces questions sans imposer des valeurs de l'Occident?		
Les programmes de discrimination positive (ex. quotas de femmes dans certains postes, dans des listes de candidatures, etc.) sont une autre forme de discrimination et vont à l'encontre des principes démocratiques.		
Il est normal que les femmes gagnent moins que les hommes, parce qu'elles s'absentent plus souvent pour les besoins familiaux.		
Il faut d'abord combattre la pauvreté, en répondant aux besoins fondamentaux de logis, de nourriture et de santé, avant de s'attaquer aux questions d'iniquités entre les hommes et les femmes.		
Il est inutile de mettre une femme au sein d'une structure décisionnelle, si elle n'a pas l'expérience de gestion pour remplir ce genre de poste.		

Source : Adapté de *Atelier genre et développement*, CECI, 2002.

EXERCICE 3

« Si je pense à ma grand-mère, si je pense à mon grand-père... »

But	<ul style="list-style-type: none"> - Introduire sous forme active la notion des rôles hommes-femmes. - Faire la différence entre ce que nos grands-parents pouvaient et ne pouvaient pas faire avant et aujourd'hui quand on fait référence aux rôles des hommes et des femmes. - Souligner la diversité culturelle et l'évolution des rôles H-F dans le temps.
Durée	30 minutes
Groupe cible	Public non-initié, exercice brise-glace, pour des jeunes coopérants, groupe mixte sur le plan culturel et l'âge
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diviser les participant-e-s en sous-groupes de 5 personnes environ 2. Remue-méninges en deux temps pour se demander : (20 min) <ol style="list-style-type: none"> a) Qu'est-ce que mon grand-père ne pouvait pas faire qu'un homme peut faire aujourd'hui ? b) Qu'est ce que ma grand-mère ne pouvait pas faire qu'une femme peut faire aujourd'hui ? 3. Réflexion collective sur les constats du portrait ainsi obtenu. (10 min)
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - Écrire les deux questions sur un support visuel (flip-chart, tableau, carton, etc.) - Retour sur les concepts de genre et les rôles des hommes et des femmes se trouvant dans la section 1 à 3. - Pour se préparer à cet exercice, l'animatrice-teur devra lire auparavant les sections 1 à 3 et introduire la notion de diversité culturelle.
Matériel	Support visuel : flip chart, tableau ou carton

Source : Adapté de Atelier Genre et développement, CECI, 2002.

EXERCICE 4

Les rôles hommes-femmes

But	<ul style="list-style-type: none"> - Introduire les trois rôles (production, reproduction et collectivité) - S'interroger sur les différences entre les filles et les garçons et entre les hommes et les femmes - Réfléchir aux stéréotypes sexuels
Durée	25 minutes
Groupe cible	Groupe mixte, jeunes ou adultes, non-initié
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buzz (discussion éclair) en sous-groupes : qu'est-ce qui distingue les filles des garçons ou les hommes des femmes ? (10 min) 2. Échange en plénière : on partage nos réponses et on s'interroge sur les caractéristiques qui sont proposées pour distinguer les filles des garçons, les hommes des femmes. (15 min)
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - Se référer aux outils conceptuels no 1, la division du travail, et no.2, les trois types de travail, section 3.1. - Classer les réponses issues des discussions en plénière dans un tableau distinguant les trois rôles ou types de travail des hommes et des femmes.
Matériel	Reproduire la fiche support sur un Flip Chart

Source : Adapté de Atelier Genre et développement, CECI, 2002.

Fiche support - Exercice 4
Les rôles hommes-femmes

	Femmes - Filles	Hommes - Garçons
<p>Travail lié à la Production</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agriculture • Industrie • Emploi • Autres (spécifiez) 		
<p>Travail lié à la Reproduction</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préparation des aliments • Soins et éducation des enfants • Ménage et tâches domestiques • Réparations diverses • Collecte d'eau et de combustible • Autres (spécifiez) 		
<p>Travail lié à la Collectivité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cérémonies et fêtes • Activités politiques locales • Participation aux groupes sociaux • Autres (spécifiez) 		

EXERCICE 5

Les mots croisés

But	<ul style="list-style-type: none"> - Consolider les connaissances des concepts de <i>genre et développement</i> - Évaluation du degré de maîtrise des concepts de GED
Durée	20 minutes
Groupe cible	Alphabétisé, ayant un minimum de sensibilisation à GED
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. La formatrice/teur présente la grille de mots croisés avec les termes du glossaire. 2. Les participant-e-s en équipe de 4 à 5 personnes doivent compléter les mots croisés. 3. La correction se fait en grand groupe ce qui permettra à la formatrice/teur de revenir sur le contenu.
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - L'emphase de cet atelier doit porter sur les concepts clés de l'approche <i>genre et développement</i>. - La formatrice/teur doit pouvoir s'assurer qu'ils sont tous bien compris par les membres du groupe. Revenir sur les concepts et éclaircir ceux qui ont causé des difficultés. - Elle/il clarifie les questionnements et enchaîne par la suite avec un exercice d'application des concepts aux projets.
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> - Copie vierge des mots croisés pour les participant-e-s, reproduite en grand format - Copie corrigée des mots croisés pour la formatrice/teur seulement - Glossaire des mots à distribuer aux participant-e-s après l'exercice

Source : Adapté de *Le GENRE dans le développement*, par Caroline Côté, Développement et Paix, 2003

Fiche support (A) – Exercice 5

Les mots croisés



PETITES ÉNIGMES...

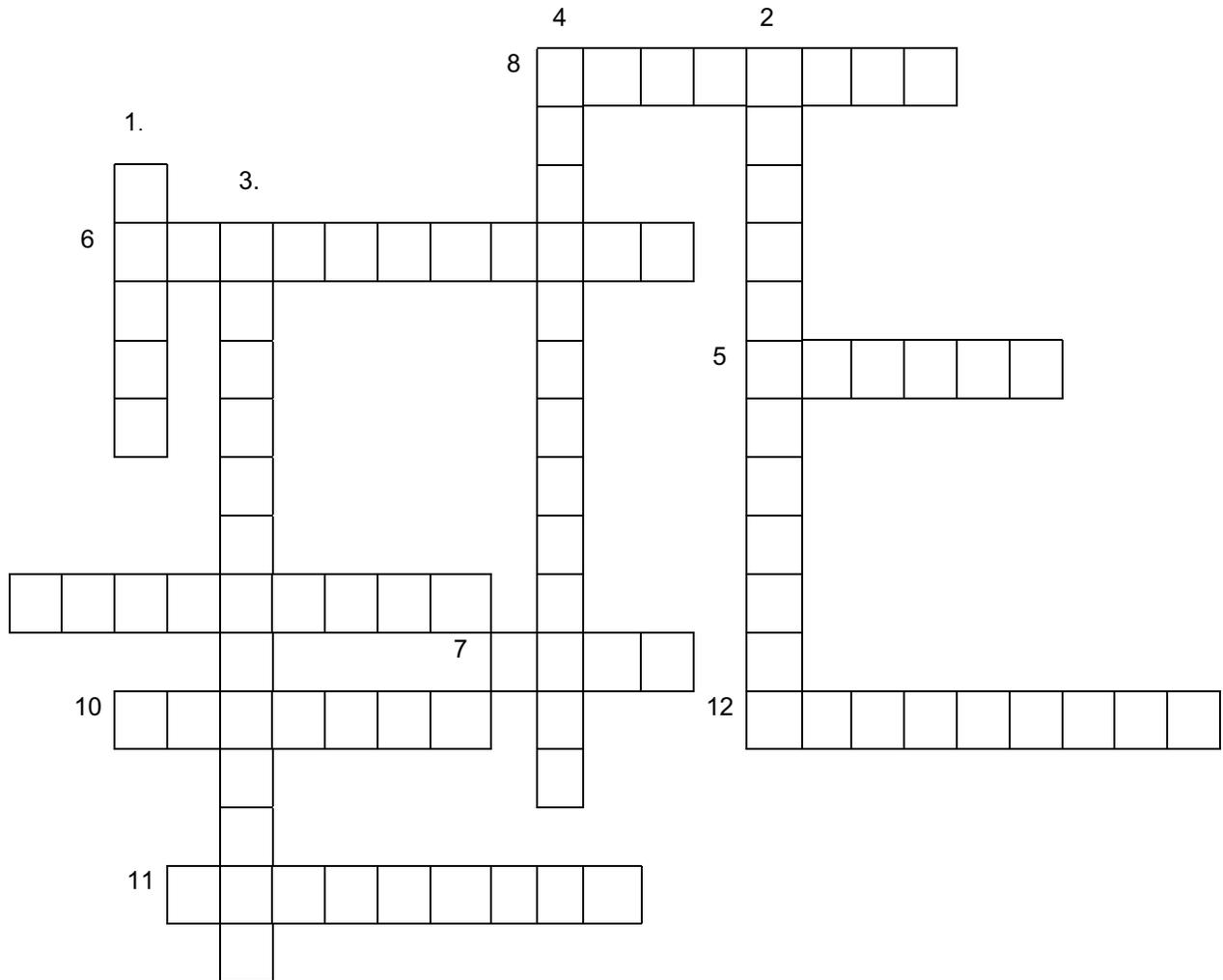
VERTICALEMENT

1. Terme utilisé pour définir les rôles sociaux au sein d'une société. Il est un construit social qui varie d'une culture et d'une époque à l'autre et définit la valeur et les attitudes qu'une société porte à l'endroit des hommes et des femmes.
2. L'acquisition de droits juridiques, l'accès au processus démocratique participatif, l'accès à l'égalité des genres, la protection contre la violence, représentent tous des intérêts (_____) qui permettent de lutter contre la subordination des femmes.
3. Se dit de l'action des femmes en tant qu'agentes de changement lorsqu'elles détiennent différentes responsabilités au sein d'un projet.
4. Lorsqu'il est bien planifié et géré, d'une manière juste et durable, il est synonyme de croissance et de progrès.

HORIZONTALEMENT

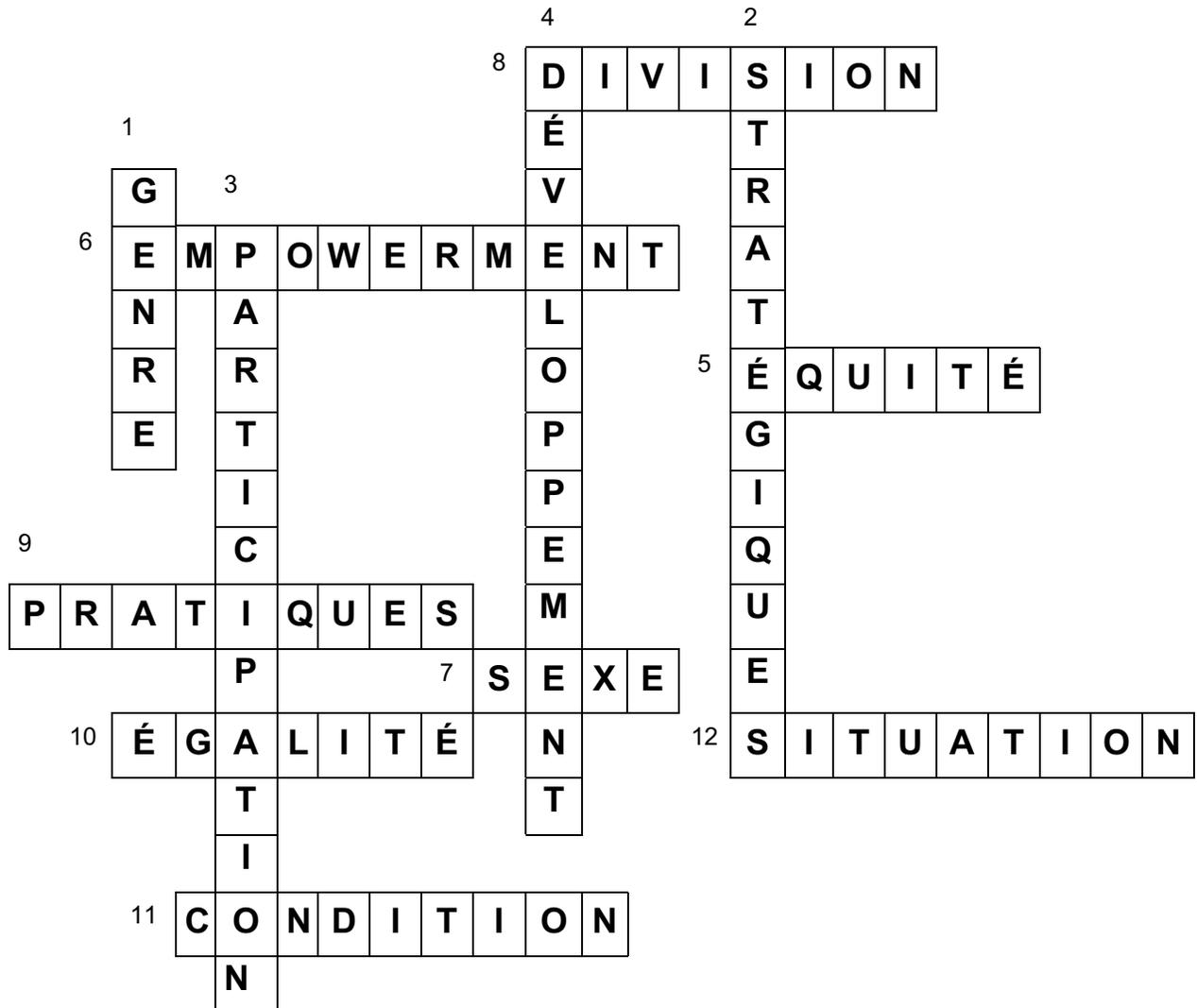
5. Notion de la justice naturelle dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun-e, elle consiste à mettre chacun-e sur un pied d'égalité.
6. Terme anglophone désignant une appropriation de pouvoir.
7. Caractéristiques déterminées biologiquement qui permet d'établir une distinction physiologique entre les femmes et les hommes.
8. Action de répartir les tâches selon les sexes créant ainsi différents secteurs d'activités. La (_____) du travail représente une forme d'organisation économique au sein d'une société.
9. L'approvisionnement en eau, en nourriture, l'accès à un revenu, à un logement représentent tous des besoins de nature (_____). Une finalité en soi pour tout projet de développement.
10. Égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée.
11. Touche l'état matériel des femmes, leur champ d'expérience immédiat.
12. Renvoie à la position sociale et économique des femmes et des hommes en mesurant, par exemple, l'écart de salaires, les chances d'accès à l'emploi, la participation aux instances législatives, la vulnérabilité face à la pauvreté et à la violence, etc.

Fiche support (B) – Exercice 5 (suite)
Mots croisés à compléter...



Source : Adapté de *Le GENRE dans le développement*, par Caroline Côté, Développement et Paix, 2003

Fiche support (C) – Exercice 5 (suite)
Mots croisés : le corrigé



Source : Adapté de *Le GENRE dans le développement*, par Caroline Côté, Développement et Paix, 2003.

EXERCICE 6

Il était une fois...

Buts	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître l'évolution du discours portant sur les femmes et le développement. - Mieux comprendre les origines de l'approche <i>genre et développement</i> et son contexte d'émergence. - Comprendre les rôles joués par les ONG et les grandes agences de développement international dans la promotion des diverses approches concernant les femmes.
Durée	30 à 45 minutes
Groupe cible	Tous et mixte
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. La formatrice/teur présente la section 2 « Aperçu historique » avec l'appui visuel du tableau 1 (section 2), à reproduire en grand format. Une autre option consiste à utiliser un kit d'animation, composé d'illustrations sur cartons plastifiés, disponible pour emprunt à Développement et Paix (contact : Hélène Gobeil, (514) 257-8711) ; 2. La formatrice/teur doit coller sur le tableau ou sur le mur les illustrations ou les éléments du tableau 1, au fur et à mesure du déroulement de l'histoire ; 3. Conclure avec la définition féministe du développement et distribuer les tableaux 1, 2 et 3 (section 2).
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - La formatrice/teur devra connaître au préalable les particularités du mouvement des femmes du Nord et du Sud, selon le contexte propre aux participant-e-s. - On peut utiliser de la gomme ou des velcros à l'endos des illustrations ou des éléments du tableau 1 pour pouvoir les détacher facilement, sans les déchirer. - Il est suggéré de morceler les parties du tableau 1 agrandi et de les afficher au fur et à mesure de l'animation.
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> - Kit d'animation de Développement et Paix (facultatif) ou éléments du tableau 1 agrandi. - Tableaux 1, 2 et 3 en nombre suffisants pour distribution après les explications. - Fiches explicatives accompagnant chacune des illustrations. - L'utilisation de gomme à affiche est recommandée. - Tableau afficheur, si nécessaire.

Source : Adapté de *Le GENRE dans le développement*, par Caroline Côté, Développement et Paix, 2003.

EXERCICE 7**« Comment se serait déroulée ma vie si... ? »**

But	Réfléchir sur les rôles hommes-femmes et sur les stéréotypes
Durée	30 minutes
Groupe cible	Public non-initié, débutant
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individuellement, les participant-e-s répondent aux questions (10 min) 2. Échange en plénière autour des réponses et ajouter une question : Pourquoi ? (15 min) 3. Conclure par l'identification des causes des stéréotypes (5 min)
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre l'emphasis sur le pourquoi ? à ajouter à chaque question, ce qui doit permettre d'identifier les sources des différences ou stéréotypes (culture, éducation, valeurs sociales, religion, etc.) - Cet exercice fait réfléchir sur qui nous sommes avant d'entrer dans les éléments plus avancés. Il soulève des émotions. Et donc il nécessite un certain doigté pour l'animation.
Matériel	Fiche support avec les questions.

Source : Adapté de Atelier Genre et développement, CECI, 2002.

Fiche support – Exercice 7
**« Comment se serait déroulée ma vie si...
j'étais né-e de l'autre sexe? »**

1. Qu'est-ce que j'aurais appris ? Pourquoi ?

3. À quels jeux aurais-je joué ? Pourquoi ?

4. Quels loisirs aurais-je eus ? Pourquoi ?

5. Quelles études aurais-je faites ? Pourquoi ?

Source : Adapté de Atelier Genre et développement, CECI, 2002.

EXERCICE 8

Qu'est-ce que les stéréotypes masculins et féminins ?

But	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître la sensibilisation quant aux stéréotypes masculins et féminins. - Initier une discussion sur certaines conséquences des stéréotypes.
Durée	60-75 minutes
Groupe cible	Tous, mixte
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquer que « nous allons examiner ce que nous voulons dire par stéréotypes masculins et féminins ». Diviser le groupe en plus petits groupes de même sexe et donner-leur deux feuilles de flip-chart et des stylos. (5 min) 2. Demander à chaque groupe de réfléchir à toutes les caractéristiques associées au sexe opposé, par exemple, les femmes sont : bavardes, patientes. Ils/elles doivent écrire au haut de la première feuille « les femmes/les hommes sont... » (5 min) 3. Demander-leur de refaire cette liste avec les caractéristiques de leur propre sexe. La feuille doit commencer avec « les hommes/les femmes sont... », par exemple, les hommes sont : agressifs, ne montrent pas leurs sentiments. (5 min) 4. Les petits groupes prennent cinq minutes pour partager leurs premières réactions à ces listes. (5 min) 5. Accrocher les feuilles et demandez à chaque groupe de présenter leurs idées en cinq minutes. (10-20 min) 6. Demander « Si ce sont là les images des hommes et des femmes qui circulent souvent dans notre société, quelles sont les conséquences pour les hommes et les femmes ? » Par exemple, si l'image de l'homme est agressive et celle de la femme passive, qu'est-ce que ceci peut engendrer ? (20-30 min)
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - La formatrice devrait elle-même identifier au préalable certains stéréotypes et réfléchir aux arguments pour les contrer, sinon l'exercice risque de renforcer les stéréotypes au lieu de les contrer. - Ajouter des faits concrets ou des éléments historiques en lien avec les conséquences de ces stéréotypes. - Montrer les statistiques (graphique 1 à 7 de la section 1) à la fin de l'exercice, pour illustrer les impacts des stéréotypes dans les deux sens. On peut reproduire ces statistiques sur des acétates pour projection. - À la fin de l'exercice, donner une définition claire du mot stéréotype.
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> - Flip-chart, crayons, - Acétates ou copies des statistiques (graphique 1 à 7 de la section 1) pour tous.

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

EXERCICE 9

Homme à homme

But	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les hommes aux implications du genre. - Développer des idées d'actions positives.
Durée	2 heures à 2h30 (120-150 min.)
Groupe cible	Hommes seulement, groupe homogène (exemple : équipe des hommes au siège social)
Démarche	<p>1. Demander aux participants de former des petits groupes ou des paires pour échanger autour des questions suivantes (listés dans fiche support A) : (60 min)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Est-ce que la plupart des hommes trouvent cela difficile ou facile de parler de genre ? Pourquoi ? b) Pourquoi les hommes considèrent-ils parfois la discrimination envers les femmes, le harcèlement sexuel et même le viol comme des actes triviaux ou qui font rire ? Si votre propre sœur ou votre mère subissaient de tels actes, comment vous sentiriez-vous ? c) Si un homme est battu dans la rue, personne ne demande quels habits il portait ou pourquoi il était sorti si tard – mais on pose ces questions aux femmes. Est-ce que c'est juste ? d) Est-ce que le genre est une préoccupation mineure, comparé par exemple avec la famine mondiale ? e) Êtes-vous d'accord avec cette déclaration : « Nous gagnons 90 % du revenu mondial et possédons 99 % des propriétés dans le monde. Nous commettons environ 90 % des crimes violents... (mais) pourquoi devrions-nous être associés avec les hommes qui dirigent les pays... qui violent et qui tuent ? Nous demandons aux femmes de ne pas nous amalgamer aveuglément avec les hommes hostiles. Mais en échange, nous devons reconnaître que nous bénéficions de la discrimination sexuelle chaque jour de notre vie, qu'on le veuille ou non. » (New Internationalist, Sept 1987) f) Comment les hommes peuvent-ils partager le pouvoir avec les femmes dans la société ? et dans la famille ? g) Avez-vous déjà défié le sexisme présent chez d'autres hommes ? Si oui, quelles réactions avez-vous reçues ? Si ce n'est pas le cas, pourquoi ne l'avez-vous pas fait ? Et qu'est-ce qui vous aurait aidé à le faire ?

Démarche (suite)	<p>2. Retour en plénière</p> <p>3. Identifier avec le groupe quel serait les éléments d'un code d'éthique pour les hommes destinés à contrer le sexisme, en s'appuyant sur l'exemple fourni dans la fiche support B. (30 min)</p>
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - Encourager les participants à partager leurs expériences. Certaines des situations pourraient être exprimées à travers un jeu de rôle, afin que les participants puissent s'exercer à répondre. - Cette activité doit être menée par un animateur masculin d'expérience, afin de bien gérer les émotions que cet exercice suscitera. C'est une session ouverte aux hommes seulement. - Elle doit être précédée d'une activité visant à créer un lien de confiance dans le groupe (par exemple exercice 7). - Pour éviter que les participants se mettent sur la défensive, mettre l'accent sur le fait que les hommes ont été encouragés à croire que pour être des « vrais hommes » ils doivent opprimer les femmes. Mais ce n'est pas vrai. Il est possible de changer cette tendance. Par exemple, au Kenya, un nouveau slogan féministe affirme que « les Vrais hommes appuient l'« Empowerment » des femmes ». Souligner aussi que le fait de se sentir coupable ou sur la défensive n'aide pas les hommes ni les femmes. Ce qui aide, c'est d'agir contre le sexisme. - L'exemple de code d'éthique fournit dans la fiche B a été développée au Royaume-Uni, adaptée du New Internationalist, en août 1985. Il faudra sans doute adapter ces items au pays et à la culture dans lesquels vous les utiliserez.
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> - Fiche support A et B - Flip chart, crayons

N.B. cet exercice représente une partie seulement d'un exercice plus long.

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

Fiche support (A) - Exercice 9

Homme à homme

<p>a) Est-ce que la plupart des hommes trouvent cela difficile ou facile de parler de genre ? Pourquoi ?</p>
<p>b) Pourquoi les hommes considèrent-ils parfois la discrimination envers les femmes, le harcèlement sexuel et même le viol comme des actes triviaux ou qui font rire ? Si votre propre sœur ou votre mère subissaient de tels actes, comment vous sentiriez-vous ?</p>
<p>c) Si un homme est battu dans la rue, personne ne demande quels habits il portait ou pourquoi il était sorti si tard – mais on pose ces questions aux femmes. Est-ce que c'est juste ?</p>
<p>d) Est-ce que le genre est une préoccupation mineure, comparé par exemple avec la famine mondiale ?</p>
<p>e) Êtes-vous d'accord avec cette déclaration : « Nous gagnons 90 % du revenu mondial et possédons 99 % des propriétés dans le monde. Nous commettons environ 90 % des crimes violents... (mais) pourquoi devrions-nous être associés avec les hommes qui dirigent les pays... qui violent et qui tuent ? Nous demandons aux femmes de ne pas nous amalgamer aveuglément avec les hommes hostiles. Mais en échange, nous devons reconnaître que nous bénéficions de la discrimination sexuelle chaque jour de notre vie, qu'on le veuille ou non. » (New Internationalist, Sept 1987)</p>
<p>f) Comment les hommes peuvent-ils partager le pouvoir avec les femmes dans la société ? et dans la famille ?</p>
<p>g) Avez-vous déjà défié le sexisme présent chez d'autres hommes ? Si oui, quelles réactions avez-vous reçues ? Si ce n'est pas le cas, pourquoi ne l'avez-vous pas fait? Et qu'est-ce qui vous aurait aidé à le faire ?</p>

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

Fiche support (B) – Exercice 9

Homme à homme

LISTE DE RAPPELS CONTRE LE SEXISME : UN CODE D'ETHIQUE POUR LES HOMMES

1. Soyez à l'affût de situations où vous menacez les femmes sans vous en rendre compte. Par exemple, éviter de marcher derrière une femme le soir – traversez la rue. Éviter de bloquer le passage devant une femme dans la rue. Demandez votre chemin à un homme plutôt qu'à une femme le soir ou dans les endroits déserts.
2. Face à une femme, éviter de faire des remarques sur son habillement, de la fixer du regard et de la siffler : cela constitue du harcèlement sexuel.
3. Partagez les tâches domestiques équitablement. Le travail ménager ainsi que le soin des enfants n'est pas seulement le travail des femmes.
4. Si vous avez une conjointe, vous devriez tous les deux avoir un accès égal au revenu.
5. Exprimez vos émotions et reconnaissez vos sentiments.
6. Confrontez le sexisme chez les autres hommes.
7. Questionnez le sexisme au travail et dans vos transactions avec l'État (par exemple, la santé, le bien-être social).
8. Évitez de limiter les enfants. Par exemple, les garçons autant que les filles peuvent apprécier le football et la couture.
9. Ce que nous appelons « la normalité » est basé sur le pouvoir de l'homme et devrait être remis en question.

N.B. Cette liste a été développée au Royaume-Uni, adaptée du New Internationalist, en août 1985. Il faudra sans doute adapter ces items au pays et à la culture dans lesquels vous les utiliserez.

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

EXERCICE 10

Comprendre le genre

But	Sensibilisation aux facteurs d'influence institutionnelles et/ou systémiques sur les stéréotypes concernant le genre
Durée	60 minutes
Groupe cible	Initiés, personnes sur le terrain
Démarche	<p>- Pré-requis : Exercice sur les stéréotypes</p> <p>- Diviser les participant-e-s en quatre sous-groupes.</p> <p>Étape 1</p> <p>1. Demander à chaque groupe d'identifier dans les 4 secteurs (social, politique, éducation, économique), les institutions ayant le plus d'impact dans leur milieu, qui engendrent et cultivent des stéréotypes se rapportant au genre.</p> <p>Étape 2</p> <p>2. Attribuer à chaque groupe un des secteurs listés dans l'étape 1 et demandez leur de discuter les questions suivantes :</p> <p style="padding-left: 40px;">a) Comment cette institution et/ou système engendrent et cultivent les stéréotypes se rapportant au genre ? Donnez des exemples de pratiques, de politiques et de comportements stéréotypés dans cette institution et/ou ce système.</p> <p style="padding-left: 40px;">b) Avez-vous constaté un changement quelconque dans l'institution ou le système qui indique un progrès vers une société plus équitable au niveau du genre ?</p> <p>Étape 3</p> <p>3. Conclure en plénière en demandant à chaque groupe de présenter ses éléments de réponses. Et ajouter une question sur les changements souhaités.</p>
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - Pré-requis : exercice sur les stéréotypes ; - Commencer par donner une définition claire du mot stéréotype et faire la distinction entre sexe et genre (selon la fiche support) ; - Utiliser la fiche support à l'étape 1 pour aider à définir les 4 secteurs ; - Recueillir les réponses de l'étape 3 sous forme de tableau (axe vertical : les 4 secteurs; axe horizontal divisé en 4 colonnes : 1) liste des institutions (étape 1), 2) Comment, 3) Changements observés, 4) Changements souhaités.)
Matériel	Fiche support, flip chart, crayons

Source : Traduit et adapté de CEDPA / Gender and Development

Fiche support – Exercice 10

Comprendre le genre

DISTINCTION ENTRE SEXE ET GENRE

Les concepts de « sexe » et « genre » peuvent être définis comme suit :

- « **Sexe** » fait référence aux différences biologiques entre les femmes et les hommes. Elles sont généralement permanentes et universelles.
- « **Genre** » fait référence aux rôles et aux responsabilités socialement construits des femmes et des hommes dans une culture ou un lieu donné. Ces rôles sont influencés par les perceptions et les attentes issues de facteurs culturels, politiques, économiques, sociaux et religieux, ainsi que des coutumes, des lois, des classes socio-économiques, de l'éthnicité et des préjugés individuels et institutionnels. Les attitudes et les comportements se rapportant au genre sont appris et peuvent être changés.

QUELLES SONT CERTAINES SITUATIONS OÙ NOUS POUVONS CONSTATER DES INÉGALITÉS DE GENRE ?

- **Social**
Des perceptions différentes quant aux rôles sociaux des femmes et des hommes : les hommes perçus comme étant les chefs de famille et les principaux gagne-pain; les femmes associées aux soins des enfants et au bien-être de la famille.
- **Politique**
Des différences dans la façon dont les femmes et les hommes assument et partagent le pouvoir et l'autorité : les hommes plus impliqués dans les hautes sphères politique et au niveau national, les femmes plus impliquées au niveau local dans des activités liées à leurs rôles domestiques.
- **Éducation**
Des différences au niveau des opportunités et des attentes quant aux filles et aux garçons : les ressources familiales mobilisées pour l'éducation des garçons plutôt que des filles; les filles dirigées vers des voies académiques moins prestigieuses.
- **Économique**
Des différences entre les femmes et les hommes quant à leur accès à des carrières lucratives, au contrôle des ressources financières et productives : aux crédits, aux prêts, et à la possession des terres.

Source : Traduit et adapté de CEDPA / Gender and Development

EXERCICE 11

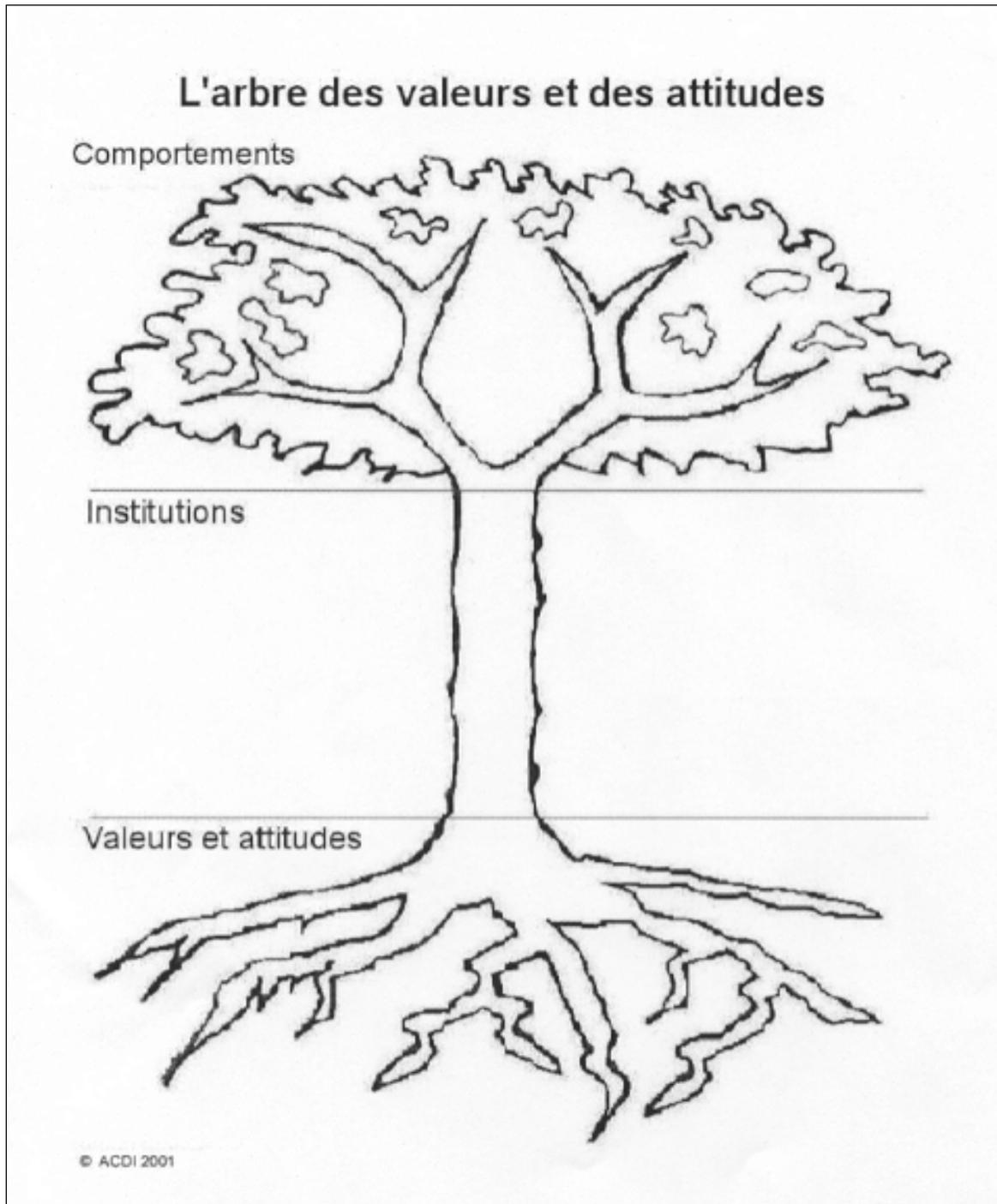
L'arbre des valeurs et des attitudes

But	Mieux comprendre le rôle des valeurs, des attitudes, des croyances et des institutions dans l'établissement des rôles sociaux et des rapports inégaux entre hommes et femmes.
Durée	90 minutes
Groupe cible	Varié, tout type
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'équipe d'animation ou formatrices/teurs (au minimum 2 personnes) choisit l'illustration de l'arbre afin d'expliquer aux participant-e-s les différents liens existants entre les valeurs et les croyances personnelles de l'individu, ainsi que le rôle joué par les institutions dans la détermination des comportements sociaux de sexe inégaux. 2. Les formatrices/teurs divisent le groupe en trois sous-groupes (racine – <i>valeurs et attitudes</i> ; tronc – <i>institutions</i> ; branches - <i>comportements</i>) et distribuent à chaque sous-groupe une copie de la fiche B de <i>l'arbre des valeurs</i>. 3. Par la suite, les formatrices/teurs expliquent au groupe les différentes composantes présentées par l'illustration (fiche B <i>Arbre des valeurs</i>). 4. On peut choisir un problème lié à l'inégalité entre hommes et femmes (ex : violence envers les femmes, participation des femmes aux groupes locaux, portrait des conditions de vie des femmes dans une société particulière) et le présenter en complétant l'illustration de l'arbre incomplet (fiche A de <i>l'arbre des valeurs</i>). 5. La fiche C présente un exemple de l'arbre des valeurs complété en lien avec la violence à l'égard des femmes. Informations supplémentaires sur fiche D. 6. Les formatrices/teurs discutent avec le groupe de l'arbre des valeurs en lien avec la problématique choisie, et complètent leurs explications à l'aide des commentaires des participant-e-s. 7. En étudiant l'arbre, les formatrices/teurs et le groupe tentent d'identifier les niveaux auxquels il serait possible d'agir plus efficacement pour modifier les comportements sociaux qui contribuent au maintien des rapports inégaux entre femmes et hommes.

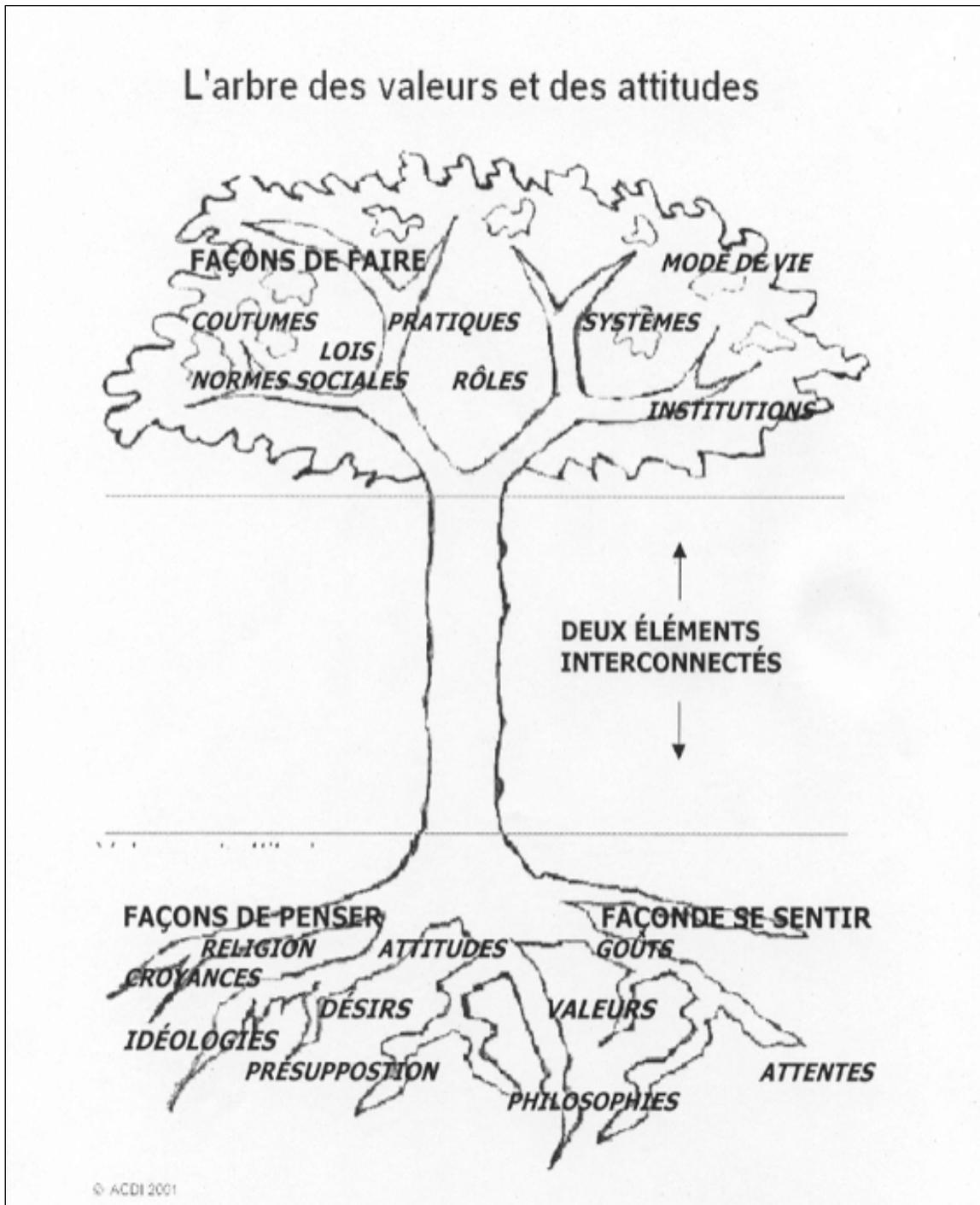
<p>Note d'animation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Idéalement, il faut prévoir deux personnes pour l'animation, expérimentées et bien outillées pour éviter les dérapages. - Il est recommandé de préparer des fiches touchant des problématiques centrales qui seront traitées lors de cet exercice. Aussi, est-il suggéré que l'équipe de formation soit composée d'un homme et d'une femme ou de deux personnes de cultures différentes, ce qui permettra d'aborder les aspects interculturels. - Pour les coopérant-e-s travaillant au Sud, il est recommandé de s'associer à un partenaire local pour réaliser cet exercice. - Afin que l'exercice réalise le but escompté, il faut tenir compte de la composition des sous-groupes. - Il est donc suggéré de former des sous-groupes qui partagent des caractéristiques communes, telles que appartenance culturelle ou organisationnelle. - Il est important qu'au terme de cet atelier, les participant-e-s soient en mesure de mieux comprendre que : <ul style="list-style-type: none"> a) les valeurs et les attitudes propres au sexe font partie intégrante d'un système de croyance spécifique à chaque individu ; b) l'appartenance à un sexe implique l'adoption d'idées et de comportements ; c) les institutions sociales contribuent, de par leurs réglementations, à la promotion des croyances et des attitudes qui guident les comportements sociaux ; d) il est nécessaire d'identifier à quel niveau et quelles actions peuvent être mises en œuvre, selon le contexte, pour contribuer à établir des rapports égaux entre hommes et femmes.
<p>Matériel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tableau ou flip chart et marqueurs ; - Fiches support A et B de l'<i>Arbre des valeurs</i> pour les formatrices/teurs ; - Fiches C et D si la problématique de la violence à l'égard des femmes est retenue comme exemple ; - Photocopies de la fiche B de l'<i>Arbre des valeurs</i> distribuées aux participant-e-s ; - Une copie de la représentation de l'<i>Arbre des valeurs</i> sur acétate ou encore dessinée sur tableau (fiche A).

Source : Adapté de *Le GENRE dans le développement*, par Caroline Côté, Développement et Paix, 2003

Fiche support (A) – Exercice 11



Fiche support (B) – Exercice 11



Fiche support (C) – Exercice 11

LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Phénomène universel qui contribue à la création et au maintien des rapports inégaux de sexe

L'ARBRE DES VALEURS ET ATTITUDES**COMPORTEMENTS**

- Trafic sexuel
- Menaces
- Avortements sélectifs
- Homicides
- Mariage des jeunes filles encore enfants
- Harcèlement, agressions sexuelles, viols
- Contrôle des ressources financières du ménage par l'♂ (homme)
- Violence conjugale
- Mutilations sexuelles
- Meurtres liés à la dot

INSTITUTIONS (système politique, économique, juridique, d'éducation, familiale, religieux, de caste)

- Religion qui entretient un discours d'infériorisation à l'égard des ♀ (femmes)
- Éducation sexiste (socialisation)
- Reconnaissance du statut d'égalité au plan juridique
 - Volonté des États ou gouvernement de reconnaître le problème de la violence faites aux ♀ (femmes)
- Pauvreté qui positionne les femmes dans plusieurs situations de vulnérabilité (dépendance économique etc.)
 - Contribution des médias à la promotion des préjugés sexistes

VALEURS ET ATTITUDES

- Proviennent des valeurs et attitudes que l'on attribue en tant que société, aux capacités et aptitudes des femmes et des hommes (une moindre valeur étant malheureusement bien souvent accordée aux femmes)

Fiche support (D) – Exercice 11

L'arbre des valeurs et des attitudes

INFORMATIONS ET SUPPORT AUX FORMATRICES/EURS :

Le problème de la violence faite aux femmes

Afin de faciliter le travail d'animation des formatrices/teurs, voici quelques informations supplémentaires concernant l'analyse du problème de la violence faites aux femmes.

La violence faite aux femmes (définition)

La violence faite aux femmes désigne tout acte de violence fondé sur l'appartenance au sexe féminin, causant ou susceptible de causer aux femmes des dommages ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, et comprenant la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou la vie privée. (*Nations Unies*).

La violence contre les femmes est la **manifestation de rapports de force historiquement inégaux entre l'homme et la femme** qui ont abouti à la domination exercée par les hommes sur les femmes et à la discrimination à leur égard, et empêché leur pleine promotion. **La violence contre les femmes est le mécanisme social fondamental et extrême** qui contraint les femmes à une position de subordination par rapport aux hommes.

La violence à l'égard des femmes est donc de nature physique, psychologique, sexuelle, verbale et économique.

(*Condition féminine Canada, Un nouvel horizon : Éliminer la violence/Atteindre l'égalité, Rapport final du Comité canadien sur la violence faite aux femmes, Ottawa, 1993, p.6*)

Les formes que prend la violence à l'égard des femmes	
Au sein du couple et de la famille	Au sein de la collectivité
Coups, sévices sexuels, mutilations génitales et autres pratiques traditionnelles préjudiciables aux femmes et aux fillettes, viol conjugal, violence liée à la dot, inceste, violence non conjugale (celle d'un fils à l'égard de sa mère, celle liée à l'exploitation ou à la privation de toute liberté).	Coups, viol, sévices sexuels, harcèlement sexuel et intimidation au travail, traitements forcés et médication abusive, exploitation et marchandisation du corps des femmes, contraception imposée par la contrainte ou la force, stérilisations ou avortements forcés, avortement sélectif des fœtus de sexe féminin, infanticide des petites filles.

Données provenant du *Cahier des revendications mondiales*, Marche mondiale des femmes 2000.

Fiche support (D) – Exercice 11 (suite)

L'arbre des valeurs et des attitudes

Causes de la violence

- La violence à l'égard des femmes est un phénomène social et universel qui se vit dans toutes les couches sociales.
- La violence n'est pas biologique. La violence est une conséquence de l'inégalité entre les rapports femmes-hommes (construit social).
- La socialisation sexiste des garçons et des filles ainsi que le patriarcat contribuent au maintien de la violence à l'égard des femmes.

Socialisation :	processus par lequel la personne humaine apprend et intériorise, tout au cours de sa vie, les éléments socioculturels de son milieu, les intègre à la structure de sa personnalité (sous-influence d'expériences et d'agents sociaux significatifs) et l'adapte à l'environnement où elle vit.
Patriarcat :	système millénaire de domination masculine ou de discrimination à l'égard des femmes.

On attend des garçons qu'ils soient : actifs, rationnels, dominants, en contrôle de leur environnement, fonceurs.

On attend des fillettes qu'elles soient : obéissantes, passives, empreintes de douceur, généreuses, émotives, communicatives.

Pourquoi est-ce que la violence à l'égard des femmes perdure dans la société ?

- Elle est tolérée à travers les sociétés et largement diffusée notamment par les médias, la télévision, le cinéma.
- Elle perdure à travers les préjugés et les valeurs qui prennent du temps à changer.
- Une analyse individuelle des situations de violence faites aux femmes a pour effet de déresponsabiliser l'ensemble de la population à cet égard.

Ce qu'on peut faire pour lutter contre la violence faite aux femmes.

- Reconnaître en tant que société que la violence faite aux femmes, sous toutes ses formes est inacceptable et contrevient à leur droit à l'intégrité, à l'autonomie et à la participation à la vie sociale.
- Privilégier une approche globale d'intervention qui tient compte de toutes les formes de violence faites aux femmes.
- Travailler à la transformation des rapports inégalitaires entre femmes et hommes.
- Apporter du soutien aux victimes.

Fiche support (D) – Exercice 11 (suite)

L'arbre des valeurs et des attitudes

LA SITUATION AU QUÉBEC

L'intervention demande une implication du Gouvernement du Québec à travers différents ministères (ministère de l'Éducation, ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de la Justice, ministère de la Sécurité publique, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale).

Quelques pistes d'intervention :

A) Au niveau de l'éducation :

campagne de sensibilisation du public, formation des personnes intervenantes (juges, policières/policiers, enseignantes/enseignants, éducatrices/éducateurs), programmes d'éducation non sexiste et programmes de médiation des conflits (préscolaire, primaire, secondaire, collégial, universitaire).

B) Au niveau judiciaire :

faciliter l'accès à la procédure pénale; reconnaissance du caractère criminel de toutes les formes de violence; améliorer la prise en charge et la protection des victimes; revoir la nature des sentences accordées aux agresseurs.

C) Au niveau des ressources monétaires :

augmenter l'appui financier aux organismes communautaires qui offrent des services aux femmes victimes de violence; développer des programmes d'intervention pour enfants témoins ou victimes de violence

D) Au niveau communautaire :

pour une intervention globale, multiplier la concertation entre organismes communautaires qui travaillent sur la problématique.

E) Au niveau des médias :

lutter contre le sensationnalisme associé au traitement de l'information fait par les médias concernant les situations de violence faite aux femmes. Cette façon de faire encourage le maintien des préjugés.

Fiche support (D) – Exercice 11 (suite)

L'arbre des valeurs et des attitudes

L'EXPÉRIENCE DE LA VIOLENCE AU COURS DE LA VIE D'UNE FEMME

Période du cycle de la vie	Formes de violence
Prénatale	Avortement sélectif, violence durant la grossesse.
Petite enfance	Infanticide des filles, abus psychologiques et physiques, manque d'accès à la nourriture et aux soins de santé.
Enfance	Excision, inceste, abus sexuels, accès différent à la nourriture selon le sexe, aux soins de santé, à l'éducation, prostitution infantile.
Adolescence	Mariages arrangés, prostitution, esclavage sexuel, harcèlement sexuel, viol.
Adulte	Abus physique et psychologique par le partenaire, violence conjugale, homicide, harcèlement sexuel au travail, meurtre lié à la dot, traite des femmes, manque d'accès aux ressources financières du ménage.
Vieillesse	Abus physique et psychologique des femmes âgées.

(Source : Heise, L. 1994. *Violence Against Women : The hidden Health Burden*. World Bank Discussion Paper. Washington, D.C. The World Bank.)

Source : Adapté de *Le GENRE dans le développement*, par Caroline Côté, Développement et Paix, 2003.

EXERCICE 12

Idées préconçues

But	Susciter une réflexion sur des idées préconçues concernant le genre dans un contexte de développement.
Durée	35-45 minutes
Groupe cible	Futur-e-s coopérant-e-s, stagiaires, chargé-e-s de projets, bailleurs de fonds, planificateurs-trices
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diviser le groupe en sous-groupes. Chaque sous-groupe reçoit une liste d'idées préconçues relative à une thématique (travail, accès aux ressources, prise de décisions, division sexuelle du travail, etc.) et doit identifier s'il s'agit de préjugés ou de faits réels. 2. Dans un deuxième temps, chaque sous-groupe identifie les conséquences de l'application de ces idées préconçues dans un contexte de développement et les écrit sur un papier géant (ou flip chart). 3. Chaque sous-groupe présente ses résultats en plénière. 4. Une discussion est amorcée sur les conditions de réussite d'un projet ou d'un plan de développement qui tient compte d'une approche visant l'égalité des genres.
Note d'animation	<p>Voici quelques exemples d'idées préconçues :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque vous travaillez avec la communauté, vous vous occupez automatiquement des intérêts des femmes. • Les projets de femmes améliorent automatiquement la situation des femmes. • Si le nombre de filles est égal au nombre de garçons dans l'école, l'égalité des sexes est réglée. • Si les femmes le voulaient vraiment, elles prendraient les moyens de sortir des situations de violence. • Les gens vivent dans des familles nucléaires. <p>Plus spécifiquement, concernant la division sexuelle du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les hommes travaillent dans les cultures commerciales, alors que les femmes travaillent dans l'agriculture vivrière (de subsistance). • En Afrique, les femmes font tout, les hommes ne font rien. Dans les associations d'éleveurs, c'est seulement des hommes parce qu'ils sont propriétaires de gros bétails.

<p>Note d'animation (suite)</p>	<p>Ou concernant la prise de décisions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si nous consultons la communauté, nous serions certains de connaître le meilleur endroit pour construire un puits. • La décision du nombre d'enfants se fait en couple (cette prémisse se trouve à la base de nombreux programmes familiaux). • Les hommes en zone rurale décident <p>- Axer la discussion sur les conditions de réussite et sur les pièges à éviter dans un projet ou un plan de développement, en s'appuyant sur des statistiques selon les thèmes choisis.</p> <p>- Il est important de préciser que le développement possède ses propres idées préconçues, à son détriment. Il y a toujours une grande crainte d'imposer le féminisme occidental, mais cette activité cherche à démontrer les dangers dans l'imposition du sexisme occidental.</p>
<p>Matériel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Papier géant (ou flip chart) et crayons ; - fiche des idées préconçues (à préparer selon les thèmes choisis) ; - quelques statistiques sur les thématiques touchées.

Source : Inspiré et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

EXERCICE 13

Visions du pouvoir ou « empowerment »

But	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la compréhension de l'empowerment basé sur le genre au sein d'une même organisation ou communauté. - Identifier des indicateurs de genre communs d'empowerment
Durée	90-120 minutes
Groupe cible	Intervenant-e-s ou membres d'une même organisation ou d'une communauté
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dire aux participant-e-s qu'ils/elles auront à faire un dessin montrant quelles activités seraient en place selon eux après dix ans d'intervention dans une communauté donnée, et ce que les gens y feraient comme résultat de leur travail de développement. Donner-leur cinq minutes pour y penser individuellement. Laisser-les se reporter au mandat de l'organisation (énoncé de mission) ou au but d'un projet en particulier. (5 min) 2. Diviser les participant-e-s en petits groupes de collègues (aussi homogène que possible au niveau de leur travail, leur statut social, leur résidence, leur sexe, leur ethnicité, etc.). Chaque groupe doit produire un dessin collectif. (20 min) 3. Vérifier que chaque groupe est en train de dessiner des indicateurs d'« empowerment ». Si ce n'est pas le cas, demandez-leur d'inclure dans leur dessin, ou dans un autre, des indicateurs de ce qu'ils/elles feraient si ils/elles possédaient des pouvoirs. (20 min) 4. Accrocher tous les dessins et promenez-vous avec les participant-e-s devant chaque dessin en demandant à chaque groupe d'expliquer les parties du dessin qui ne sont pas claires. (15 min) 5. Souligner ce que les dessins ont en commun et ce qui les différencie. Vous pouvez demander au groupe de faire un seul collage représentant la vision de tous les dessins. 6. Lister les indicateurs de l'« empowerment », et prioriser les trois ou quatre plus significatifs qui renforceront notre énoncé de mission ou le but de notre projet. (30 min)

<p>Note d'animation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se référer au concept de pouvoir ou « empowerment » et aux indicateurs de genre se trouvant dans la section 3.1 de cette trousse. Voir aussi glossaire, section 3.2, à photocopier et distribuer aux participant-e-s. - Cette activité et ces notes ont été adaptées à partir d'un article de Michelle Friedman. Elle a mené ces activités en Afrique du Sud avec des groupes qui avaient l'habitude de penser à la notion de « empowerment » au niveau racial plutôt qu'au niveau du genre. Cela pourrait aussi être utile avec d'autres groupes pour qui la résistance, la libération et l'empowerment au niveau des classes sociales sont leur point de référence. Dans les ateliers où il y avait de la résistance de la part des hommes et des limites de temps, ce fût un bon moyen de démontrer les liens entre les problématiques de genre et leur travail présent. - Cette activité a été effectuée avec des participant-e-s appartenant à une seule organisation, mais d'appartenances raciales, de sexes, de professions et de statut sociaux différents. Elle était le premier exercice effectué dans un atelier d'une journée, après les introductions et l'énoncé des objectifs ; cependant, elle pourrait également être utilisée plus tard pour explorer la notion de « empowerment » plus en profondeur. - Cette activité donne à l'animateur des renseignements à propos du groupe. Elle permet aussi de souligner les différences entre les perceptions des participant-e-s sur la question du « empowerment », basées sur leurs propres expériences et leurs propres perspectives au sein de l'organisation. - Une fois qu'ils/elles ont vaincu leur crainte initiale à l'idée de dessiner, cette activité aide les participant-e-s à se détendre pendant le déroulement de l'atelier. L'acte de dessiner fonctionne comme un égalisateur en réduisant un peu le pouvoir des personnes les plus instruites ou articulées. - Cette activité peut être utilisée pour aider les personnes à identifier leurs propres indicateurs de « empowerment ». On peut faire référence à ces indicateurs tout au long de l'atelier. Ces derniers appartiennent généralement aux quatre catégories suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • des améliorations matérielles en général • des changements politiques • des changements au niveau des relations entre les femmes et les hommes • des changements parmi les participant-e-s : au niveau des organisations. - Le dessin peut être remplacé par le sketch, le chant, le collage ou la poésie.
<p>Matériel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Crayons feutres et tableau afficheur. - L'énoncé de mission ou but d'un projet de l'organisme.

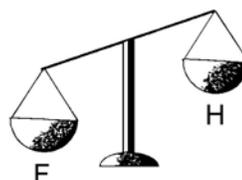
Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

EXERCICE 14

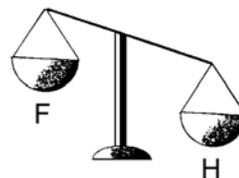
Trouver la balance

But	<ul style="list-style-type: none"> - Partager les expériences des rôles des femmes et des hommes dans divers milieux de travail et prises de décision ; - Identifier les obstacles auxquels font face les femmes pour participer pleinement aux prises de décision, en particulier dans les programmes de développement ; - Réfléchir à des stratégies visant à créer une équité entre les femmes et les hommes dans les prises de décision et la répartition de la charge de travail.
Durée	90 minutes
Groupe cible	Population locale, communauté, agent-e-s de développement, intervenant-e-s communautaires
Démarche	<p>Étape 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Distribuer la fiche support (A) aux participant-e-s. Ceux et celles qui oeuvrent dans le même domaine, région ou communauté peuvent travailler ensemble en sous-groupe. 2. Expliquer que les participant-e-s doivent réfléchir sur les rôles qu'occupent les femmes et les hommes dans une région ou un pays précis qu'ils/elles connaissent bien, en considérant en particulier les différences entre les femmes et les hommes dans la répartition de la charge de travail et la participation aux prises de décisions. 3. Demander aux participant-e-s de remplir le tableau en utilisant le diagramme de la balance (ci-bas) pour indiquer si le niveau d'implication penche plutôt du côté des femmes ou des hommes, ou si la balance est en équilibre. (25 min)

- Ceci indique que les femmes sont plus lourdement impliquées.



- Ceci indique que les hommes sont plus lourdement impliqués



- Ceci indique un équilibre au niveau de l'implication



<p>Démarche (suite)</p>	<p>Étape 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Toujours en sous-groupe, demander aux participant-e-s d'identifier des obstacles potentiels auxquels les femmes pourraient faire face afin de participer pleinement dans les décisions de leur communauté et dans les projets de développement. Fiche support (B) 2. Demander leur de classer ces obstacles en ordre de priorité selon la situation et le groupe social avec lesquels ils sont en train de travailler. (20 min) 3. Retour en plénière. Chaque sous-groupe présente ses résultats. (15 min) 4. Demander aux participant-e-s du groupe entier de réfléchir sur les problématiques soulevées lors du classement. Noter sur un papier géant les points communs qui en ressortent. 5. En tenant compte des obstacles identifiés, demandez aux participant-e-s de reprendre les sphères d'implication dans les diagrammes de la balance. Posez les questions suivantes : (30 min) <ol style="list-style-type: none"> a) Existe-il des moyens de créer une balance équitable entre la répartition de la charge de travail et les prises de décisions pour les femmes et les hommes ; quels changements doit-on accomplir ? b) Est-ce que ces changements sont réalistes dans le groupe social que vous êtes en train de considérer et avec lequel vous travaillez ?
<p>Note d'animation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pour la première étape, on recommande que chaque sous-groupe traite d'une seule sphère d'implication (fiche A). - Chaque sous-groupe pourra reproduire sa section de la fiche A sur un papier géant et y coller le type de balance choisie. - Il est recommandé de se concentrer sur une région ou un pays déterminé afin d'éviter des généralités. Par contre, il serait pertinent de souligner des différences régionales (urbain-rural), d'ethnies et de classes sociales. - Cet exercice est complémentaire à la grille d'Harvard.
<p>Matériel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fiches support A et B ; - Papier géant ou flip chart et crayons ; - Photocopies des diagrammes de balances en nombre suffisant, selon le nombre de sous-groupe.

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

Fiche support (A) – Exercice 14
Trouver la balance

Sphères d'implication	Charge de travail	Prise de décision
Famille		
a. gestion des finances domestiques		
b. éducation des enfants		
c. planning familial		
d. la santé des enfants		
e. l'alimentation de la famille		
f. la production de denrées alimentaires pour la consommation familiale		
g. production de denrées alimentaires pour la vente		
Niveau communautaire		
a. agriculture		
b. eau/assainissement		
c. école/éducation		
d. construction communautaire		
Niveau politique		
a. représentation politique		
b. implication politique		
Emploi-travail		
a. industrie		
b. affaires		
c. médical/soins infirmiers		
d. droit		
e. industries tertiaires		

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

Fiche support (B) – Exercice 14

Trouver la balance

EXERCICE DE CLASSEMENT :
LES FACTEURS ENTRAVANT LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS
LA GESTION COMMUNAUTAIRE ET LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT

- Manque d'instruction
- Participation limitée dans les actions/discussions communautaires
- Pauvreté
- Malnutrition
- Lourdes tâches domestiques
- La mobilisation des femmes nécessite la permission des hommes
- Pratiques/croyances religieuses
- Inégalités au niveau des lois nationales
- Expérience passée négative dans des projets de développement
- Difficulté à recruter des femmes qui travaillent sur le terrain
- Charge des enfants
- Programmes gouvernementaux d'austérité ayant pour conséquence que les femmes disposent de moins de temps et de moins de ressources financières

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

EXERCICE 15

Mises en situation

But	Appliquer l'analyse GED à une situation concrète afin de définir des stratégies d'empowerment pour les femmes.
Durée	30-45 minutes
Groupe cible	Intervenant-e-s, coopérant-e-s, stagiaires
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diviser le groupe en sous-groupes. 2. Chaque sous-groupe répond aux questions d'une des deux mises en situation proposées ci-bas. 3. En plénière, chaque sous-groupe présente la mise en situation travaillée et le résultat de ses réflexions, avec emphase sur les stratégies d'empowerment développées.
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - On peut décider d'utiliser qu'une seule mise en situation si on a moins de temps. - Se référer aux concepts définis dans la section 3.1 de cette trousse, plus particulièrement l'outil No 6 : les besoins pratiques et les intérêts stratégiques ; et l'outil No. 7 : les niveaux de participation.
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> - Photocopies des mises en situation ; - Papier géant ou flip chart et crayons ; - Photocopie du tableau 5 concernant les niveaux de participation.

Source : Adapté de *Oxfam Gender Training Manual*, p. 359, traduit et cité dans *Atelier Genre et développement*, CECI, 2002.

Mise en situation 1 – Exercice 15

Technologies appropriées et activités génératrices de revenus

Une ONG décide de développer un projet en technologie appropriée dans le but de réduire le temps de travail des femmes à moudre le grain dans une petite communauté. Après avoir consulté les femmes, l'ONG a identifié leurs besoins et a conçu un moulin que les femmes pouvaient utiliser facilement. Les animateurs de l'ONG ont également montré aux femmes comment entretenir et réparer le moulin et leur ont fourni des pièces de rechange. L'hypothèse était que de cette façon les femmes auraient plus de temps pour pouvoir s'impliquer dans des activités de développement économique, comme par exemple participer à des activités de production et de vente de produits d'exportation, domaine d'activités traditionnellement géré par les hommes.

Le projet a été un succès au niveau de la réduction du temps de travail, mais le projet de culture de rente (vente de produits d'exportation) n'a pas fonctionné. Les hommes et les femmes n'ont pas semblé pouvoir s'entendre sur quoi que ce soit.

QUESTIONS

1. Quelles ont été les activités dans ce projet qui ont pris en compte les besoins des femmes et des hommes ?
2. Quelles ont été les activités dans ce projet qui ont pris en compte les intérêts des femmes et des hommes ?
3. Quels types de participation ont été suscités par rapport aux femmes et par rapport aux hommes ?
4. Quelles stratégies auraient pu être élaborées pour faire en sorte que le projet permette plus d'empowerment pour les femmes ?

Source : Adapté de *Oxfam Gender Training Manual*, p. 359, traduit et cité dans *Atelier Genre et développement*, CECI, 2002.

Mise en situation 2 – Exercice 15

Environnement

Des femmes ont été sélectionnées pour être bénéficiaires d'un projet de foresterie impliquant la création de pépinières destinées à la vente. On leur a demandé de former des comités villageois de gestion du projet. Des animatrices venaient mensuellement pour former et accompagner les femmes dans leurs activités d'entretien de pépinières.

Quelques mois après le démarrage du projet, le gouvernement a décrété que toutes les forêts avoisinantes au village devenaient un parc national, de sorte qu'il devenait illégal pour les femmes d'aller chercher du bois de chauffe dans ce parc. Les animatrices, qui venaient de l'extérieur du village, ont tenté d'organiser les femmes pour qu'elles organisent une campagne de protestation dans la localité.

Les hommes ont été choqués par la perspective que les femmes allaient prendre un tel rôle public. Ils ont alors refusé le droit aux femmes de continuer à assister aux rencontres organisées par les animatrices autour du projet. Le projet de pépinières a été suspendu et les femmes ont dû se résoudre à aller encore plus loin pour aller chercher le bois de chauffage.

QUESTIONS

1. Quelles ont été les activités dans ce projet qui ont pris en compte les besoins des femmes et des hommes ?
2. Quelles ont été les activités dans ce projet qui ont pris en compte les intérêts des femmes et des hommes ?
3. Quels types de participation ont été suscités par rapport aux femmes et par rapport aux hommes ?
4. Quelles stratégies auraient pu être élaborées pour faire en sorte que le projet permette plus d'empowerment pour les femmes ?

Source: Adapté de *The Oxfam Gender Training Manual*, p. 359, cité dans *Atelier Genre et développement*, CECI, 2002.

EXERCICE 16

L'analyse des besoins pratiques et des intérêts stratégiques

But	Mieux comprendre les notions de besoins pratiques et d'intérêts stratégiques
Durée	60 minutes
Groupe cible	Intervenants, coopérants
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distribuer des photocopies du glossaire et insister sur la distinction entre les besoins pratiques et les intérêts stratégiques (Voir section 3.2). (10-15 min) 2. Distribuer la fiche support A, et demander aux participant-e-s de se mettre deux par deux pour effectuer d'abord l'exercice A, qui consiste à classer les différentes activités proposées dans les colonnes appropriées, selon qu'il s'agit de besoins pratiques, d'intérêts stratégiques ou les deux; puis l'exercice B, qui consiste à indiquer pour chacun des énoncés s'il est Vrai ou Faux. (20-25 min) 3. En plénière, recueillir les réponses des diverses équipes et discuter des divergeances s'il y en a. Puis distribuer la fiche support B du corrigé. (15-20 min)
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - À la fin de l'exercice, clarifier au besoin à nouveau la distinction entre besoins pratiques et intérêts stratégiques en se basant sur le glossaire - En conclusion, souligner les questions fondamentales à poser face à tout projet de développement, pour tenir compte à la fois des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des femmes (voir outil conceptuel no. 6 dans section 3.1)
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> - Tableau ou flip chart et crayons ; - Photocopies du glossaire ; - Fiche support (A) et (B).

Source: Adapté de cours de l'ACDI en égalité entre les sexes.

Fiche support (A) – Exercice 16

L'analyse des besoins pratiques et des intérêts stratégiques

EXERCICE A :

Placer les énoncés qui suivent dans les colonnes appropriées

Besoins pratiques	Intérêts stratégiques	Les deux

- A. Augmentation de la fréquentation scolaire chez les filles
- B. Obtention des immunisations nécessaires
- C. Décision de l'emplacement des pompes à eau par les femmes
- D. Renforcement des capacités de l'organe gouvernemental consacré aux questions de femmes
- E. Accès à l'eau potable

EXERCICE B :

Vrai ou faux ?

- A. Un projet ne peut s'attaquer à la fois aux besoins pratiques et aux intérêts stratégiques des femmes
- B. L'amélioration durable de la situation des femmes dans la société ne surviendra que lorsque leurs intérêts stratégiques seront pris en compte
- C. Répondre aux besoins pratiques des femmes peut constituer un point de départ pour satisfaire leurs intérêts stratégiques
- D. Si un projet aidant la collectivité entière ne prend pas en compte les besoins particuliers des femmes, ces dernières sont susceptibles d'en tirer des avantages

Source: Adapté de cours de l'ACDI en égalité entre les sexes.

Fiche support (B) – Exercice 16

L'analyse des besoins pratiques et des intérêts stratégiques

CORRIGÉ DES EXERCICES :

Exercice A :

Besoins pratiques	Intérêts stratégiques	Les deux
B	A	C
E	D	

- A. Augmentation de la fréquentation scolaire chez les filles
- B. Obtention des immunisations nécessaires
- C. Décision de l'emplacement des pompes à eau par les femmes
- D. Renforcement des capacités de l'organe gouvernemental consacré aux questions de femmes
- E. Accès à l'eau potable

Exercice B :

Vrai ou faux ?

Faux	A. Un projet ne peut s'attaquer à la fois aux besoins pratiques et aux intérêts stratégiques des femmes
Vrai	B. L'amélioration durable de la situation des femmes dans la société ne surviendra que lorsque leurs intérêts stratégiques seront pris en compte
Vrai	C. Répondre aux besoins pratiques des femmes peut constituer un point de départ pour satisfaire leurs intérêts stratégiques
Vrai	D. Si un projet aidant la collectivité entière ne prend pas en compte les besoins particuliers des femmes, ces dernières sont susceptibles d'en tirer des avantages

Source: Adapté de cours de l'ACDI en égalité entre les sexes.

EXERCICE 17

Approches de développement concernant les femmes

But	Approfondir les connaissances relatives aux approches de développement concernant les femmes – en particulier, IFD et GED
Durée	Partie 1 : 60 minutes, Parties 1 et 2 : 90 minutes
Groupe cible	Intervenant-e-s, coopérant-e-s, partenaires déjà familiers-ières avec l'approche GED.
Démarche	<p>Préparation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévoir une série de cartes pour l'ensemble des participant-e-s - voir fiche support (A) ainsi que la reproduction de la fiche support (B) pour les sous-groupes. <p>Étape 1 : Classement des énoncés</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les participant-e-s révisent individuellement les énoncés contenus dans la fiche support (A) et les classent en deux catégories – en inscrivant sur chacun des énoncés, d'accord, moyennement d'accord ou pas d'accord. (10 min) 2. Demander aux participant-e-s de former des petits groupes de discussion de trois ou quatre personnes. Chaque sous-groupe aura en main un exemplaire de la fiche support (B) qu'il reproduira sur un papier géant ainsi qu'une série de 16 cartes avec les énoncés. Chaque sous-groupe tente d'arriver à un accord commun et écrit ses réponses en collant les cartes sur le « diamant collectif ». (30 min) 3. Chaque sous-groupe présente et commente ses résultats en plénière. (10 min minimum par sous-groupe) 4. L'animatrice-teur fait ressortir les liens entre les énoncés cités et classés par les sous-groupes, et les approches de développement. (10 min)
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - La personne qui animera devrait maîtriser à fond l'approche GED et devra réviser chacun des énoncés avant l'exercice. Étant donné la complexité de l'exercice et le nombre d'énoncés, il est recommandé de prévoir deux personnes pour l'animation. - Cet exercice peut se conclure après cette première partie. Les participant-e-s auront été confronté-e-s aux différentes approches de développement. - Normalement, les énoncés reliées à l'approche GED devraient figurer dans la section supérieure du diamant. - La deuxième partie de l'exercice permettra d'approfondir la réflexion sur l'évolution de l'approche IFD et GED. - La référence sur les différentes approches de développement concernant les femmes se trouve aux pages 18 à 22, section 2 de la trousse.

Démarche (suite)	Étape 2 : Distinction entre deux approches de développement concernant les femmes <ul style="list-style-type: none"> - Cette deuxième partie permet d’approfondir les connaissances des participant-e-s concernant les deux approches : IFD et GED. 1. Expliquer l’évolution des approches, en s’appuyant sur le tableau 2 (voir p. 25, section 2 de la trousse), distribué aux participant-e-s. (10 min) 2. En plénière, demandez aux participant-e-s d’indiquer quels énoncés reflètent le mieux l’approche IFD et GED. (10 min) 3. Centrer les discussions sur l’évolution des deux approches, en insistant sur les stratégies visant l’empowerment des femmes. (10 min)
Note d’animation (suite)	<ul style="list-style-type: none"> - Cet exercice s’appuie sur le diagramme en forme de diamant élaboré lors de la première partie. - L’étude du genre (représentée par la déclaration M) est un point de départ important dans la mise en pratique de chacune de ces stratégies. - Les énoncés proviennent d’articles publiés ou de remarques générales. Cet exercice peut être adapté pour différents contextes culturels et certains énoncés peuvent être remplacés. Cependant, on recommande de garder les énoncés B, D, E, F, G, H, K, M, N, O et Q. - Certaines personnes risquent d’avoir de la difficulté à se mettre d’accord, mais cela fait partie de leur expérience d’apprentissage.
Matériel	<p>Pour chaque participant-e une copie de la fiche support A et du tableau 2 (p.25), pour chaque sous-groupe un exemplaire de la fiche support B, un papier géant et un jeu de 16 cartes.</p>

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

Fiche support (A) – Exercice 17

Approches de développement concernant les femmes

Énoncés et approches diverses

A	B	C	D
Un bon projet de développement sera bénéfique pour la communauté entière et inclura d'office les femmes.	Nous cherchons à aider les plus pauvres des pauvres. Les femmes pauvres sont particulièrement en désavantage, alors elles devraient recevoir une aide particulière.	Je suis d'accord avec le fait que les femmes du Sud ont la vie difficile, mais ce n'est pas à nous de changer leur culture.	Les femmes (dans toute société) trouvent souvent cela difficile de parler en présence des hommes. Par conséquent, il est important de trouver des façons de leur permettre de se faire entendre.
E	F	G	H
Les femmes font la plus grande partie du travail agricole. Par conséquent, on doit impliquer les femmes dans tous projets agricoles si on veut que ces derniers fonctionnent bien.	Il devrait exister un volet sur la génération de revenus dans tous projets destinés aux femmes. L'objectif devrait être que de tels projets devraient s'autofinancer.	Le véritable développement pour les femmes est celui qui leur permettrait d'avoir le pouvoir de prendre des décisions et faire des changements significatifs dans leur vie.	Les politiques et les pratiques concernant l'égalité pour accéder aux opportunités dans les ONG du Nord devraient être pertinentes et servir de guide aux projets que nous appuyons dans le Sud.
I	J	K	M
Quand la situation est grave, on ne peut pas se permettre de s'arrêter et prendre le temps de penser aux problèmes liés au genre.	Si une communauté est impliquée dans une lutte nationale de libération ou une lutte de classes, cela devrait devenir une priorité pour les hommes ainsi que pour les femmes. Se concentrer uniquement sur les besoins des femmes serait destructeur et entraînerait des divisions.	En temps qu'épouse et mère de famille, les femmes sont responsables de la santé et le bien-être de la famille. Par conséquent, on devrait les aider à répondre aux besoins de la famille entière.	Toute action ou intervention en développement aura un impact différent sur les femmes et les hommes. Par conséquent, nous devrions considérer cette différence dans tout projet.
N	O	P	Q
Dans chaque culture, les femmes sont subordonnées aux hommes. L'objectif devrait être d'éliminer cette inégalité et cette subordination.	Si les femmes avaient un plus grand accès à l'éducation, elles deviendraient aussi indépendantes que les hommes au niveau financier.	Ce qui est le plus important, c'est d'aider les personnes les plus marginalisées, pas seulement les femmes.	Responsabiliser les hommes afin qu'ils soient partie prenante dans le processus de la transformation des rapports hommes-femmes

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

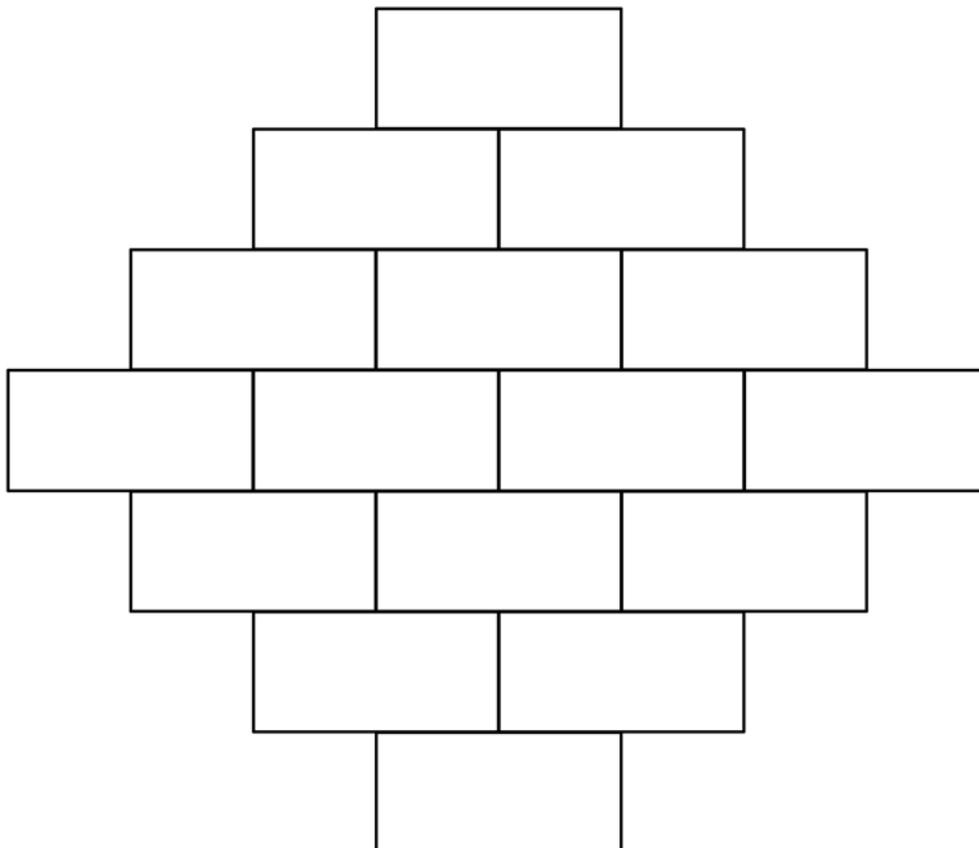
Fiche support (B) – Exercice 17
Approches de développement concernant les femmes

**DÉCLARATIONS CONCERNANT LE GENRE ET LE DÉVELOPPEMENT :
 CLASSEMENT EN FORME DE DIAMANT**

S'il vous plaît, lisez attentivement les énoncés de la fiche (A). À quel point êtes-vous d'accord, moyennement d'accord ou en désaccord avec celles-ci ? Posez-vous la question pour chacune d'entre elles.

Ensuite, classez-les par ordre, en sept niveaux, en commençant par le niveau 1 (déclaration avec laquelle vous êtes le plus d'accord) jusqu'au niveau 7 (avec laquelle vous êtes le moins d'accord). S'il vous plaît, classez-les de manière à ce qu'elles forment un diamant comme le diagramme ci-dessous.

- Lignes 1 et 2 : Entièrement d'accord (3 cartes)
- Lignes 3, 4 et 5 : Moyennement d'accord (10 cartes)
- Lignes 6 et 7 : Totalemment en désaccord (3 cartes)



EXERCICE 18

**Diagnostic organisationnel intégrant le genre
selon l'analyse FFOM (ou SWOT)**

But	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les Forces, les Faiblesses, les Opportunités et les Menaces (FFOM) auxquelles font face l'organisme ou le groupe dans l'intégration de l'approche genre et développement. - Développer des stratégies de travail tenant compte de l'analyse GED.
Durée	90-120 minutes
Groupe cible	Membres d'organisation, groupes de travail, équipe de projets
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. En plénière, expliquez brièvement l'analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces (FFOM), en s'appuyant sur la fiche support (A). (10 min) 2. Diviser les participant-e-s en sous-groupes et demandez à chacun-e d'identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces rencontrées dans l'intégration de l'approche genre au sein de leur organisation ou association ou groupe de travail, en notant les points principaux sur le tableau FFOM – fiche support (B). (40 min) 3. En se basant sur le diagnostic effectué, chaque sous-groupe identifie deux stratégies d'intégration de l'approche GED et les note sur un papier géant. (20 min) 4. En plénière, chaque sous-groupe présente les résultats de son diagnostic ainsi que les deux stratégies d'intégration. La personne qui anime invite les participant-e-s à réagir à chacune des présentations. (30 min) 5. Si les participant-e-s sont membres d'une même organisation, l'exercice devra être complété par la priorisation de quelques stratégies qui seront mises de l'avant. (20 min)
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - Cet exercice est mieux connu sous l'anacronyme anglais : SWOT (pour : Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) ou encore FODA, en espagnol. - Il est important que les participant-e-s aient des liens en commun (groupe social, organisation, pays) pour permettre de bien identifier les FFOM de leur structure. - Cette activité peut être suivie par les deux exercices 19 et 20.
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> - Papier géant ou flip chart et crayons; - Fiches support (A) et (B)

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

Fiche support (A) – Exercice 18
Diagnostic organisationnel intégrant le genre
selon l'analyse FFOM (ou SWOT)

**OBJECTIFS DE L'ANALYSE DES FORCES, DES FAIBLESSES,
DES OPPORTUNITES ET DES MENACES (FFOM)**

1. L'analyse des FFOM (SWOT en anglais, FODA en espagnol) a pour objectif d'aider les personnes à identifier dans leur organisme ou dans leur groupe les forces et les faiblesses internes, en relation avec les opportunités et les menaces présentes dans le contexte extérieur. Il s'agit ici d'appliquer cette analyse en rapport avec l'intégration du genre dans les programmes de développement.

Les questions directrices sont les suivantes :

- Quelles sont nos principales **forces internes** ?
 - Quelles sont nos principales **faiblesses internes** ?
 - Quelles sont les principales **opportunités externes** que nous possédons ?
 - Quelles sont les principales **menaces externes** auxquelles nous faisons face ?
2. Cet exercice fait partie d'un processus de planification stratégique, dont l'une des composantes essentielles est l'analyse de la relation entre l'environnement interne et externe. Ceci devrait fournir aux organismes et aux groupes une base sur laquelle ils peuvent identifier les enjeux stratégiques et développer de nouvelles stratégies qui tiendront compte de l'approche genre.

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

Fiche support (B) - Exercice 18
Diagnostic organisationnel intégrant le genre
selon l'analyse FFOM (ou SWOT)

Quelles sont les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces auxquelles fait face l'organisme dans l'intégration du genre aux programmes de développement ?

Forces	Faiblesses
Opportunités	Menaces

EXERCICE 19

Recommandations pour l'intégration du genre

But	Formuler des recommandations pour l'intégration du genre dans les programmes de l'organisation.
Durée	90 minutes
Groupe cible	une équipe de travail
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Commencer par expliquez la différence entre un but et un objectif, et fournir une définition précise de ces termes. Ensuite, souligner l'importance de lier les recommandations avec chacun des buts et des objectifs. (15-20 min) 2. Divisez les participant-e-s en quatre groupes thématiques : <ol style="list-style-type: none"> a) Évaluation/supervision des projets ou programmes b) Gestion, développement du personnel, au niveau du siège social et de l'équipe terrain c) Travail avec les partenaires d) Façons d'intervenir et de travailler avec les femmes des populations cibles <p>Demandez à chaque groupe de proposer un but ainsi que trois objectifs visant à intégrer l'approche GED. Les groupes doivent fournir deux recommandations pour chaque objectif proposé. (15 min)</p> 3. Demandez à chaque groupe de mettre le contenu de leur travail sur un grand papier et de le coller au mur. Une personne par groupe fera la présentation en plénière. (40 min) 4. Résumez la discussion, en soulignant les points importants et en comblant les oublis. (10 min)
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - On n'est plus ici dans une logique de formation mais d'un « task force » ou groupe de travail. - Définitions de but et objectif, selon l'Agence canadienne de développement internationale (ACDI), dans son module sur la gestion axée sur les résultats : <ul style="list-style-type: none"> • But. Niveau visé à l'intérieur des activités de programme ou de projet, qui explique quel service est fourni, qui est le bénéficiaire direct du service et pourquoi, et à quel objectif plus élevé le projet contribue. • Objectif. Niveau visé qui se situe juste au-dessus du but du programme ou projet, qui lie le programme ou projet à un ensemble plus vaste de stratégies mises en oeuvre pour régler un problème donné.)
Matériel	Papier géant ou flip chart et crayons

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

EXERCICE 20

Plan d'action

But	<ul style="list-style-type: none"> - Habilitier les participant-e-s à identifier les buts et définir les objectifs. - Habilitier les participant-e-s à développer un plan d'action et/ou à analyser un plan d'action qui leur est proposé.
Durée	2 heures
Groupe cible	Équipe de travail, membres d'une organisation
Démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divisez les participant-e-s par organisation si possible. Sinon, en petits groupes de trois ou quatre personnes. Ensuite, demandez-leur de définir individuellement leurs buts et leur plan d'action, tout en discutant avec les autres membres du groupe. Demandez à chaque groupe d'en discuter et de lister sur une feuille : (1 heure) <ol style="list-style-type: none"> a) Quels sont vos buts et vos objectifs ? b) Quels sont (i) les obstacles et (ii) les forces positives qui vous aideront ou vous empêcheront de les atteindre ? (Si vous avez fait l'analyse FFOM (SWOT), les participant-e-s peuvent s'y référer.) c) Que peut-on faire pour limiter les obstacles et augmenter les forces positives ? Interprétez cette question en termes de stratégies pouvant être adoptées. 2. Demandez aux participant-e-s de formuler leur plan d'action visant à atteindre leurs buts et objectifs. Les participant-e-s devront lister leurs actions, clarifier qui en sera responsable et indiquer le moment approprié pour leur exécution. Insistez sur le fait que le plan d'action doit être réaliste et inclure comment et quand chaque action serait mise en place. (30 minutes) 3. En plénière, chaque sous-groupe présente les résultats de leur analyse et les autres participant-e-s sont invités à réagir. (30 minutes)

Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - Rappelez au groupe que leurs objectifs doivent être : spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et avec un temps déterminé (SMRPT ou SMART, selon le sigle anglais pour : Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timebound). Voir aussi l'analyse FFOM (ou SWOT), exercice 18. - Une bonne introduction à cet exercice serait l'exercice 19. - Une variante de cet exercice consiste à fournir au groupe un plan d'action (ou demander aux participant-e-s d'amener leur plan d'action). On leur demandera alors d'analyser ce plan d'action à la lumière de l'approche GED. Les questions à discuter en sous-groupe seraient les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que ce plan d'action inclut la dimension GED dans ses objectifs ? • Est-ce que les résultats attendus tiennent compte de la dimension GED ? • Quels impacts les actions proposées auront-elles sur les femmes ?
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> - Papier, crayons, flip chart - Exemples de plans d'action

Source : Traduit et adapté de Oxfam UK and Ireland, 1994.

EXERCICE 21

Styles de leadership

But	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les styles de leadership et les analyser dans une perspective de genre - Identifier les stratégies pour renforcer le style de leadership qui permet de favoriser l'intégration de l'approche GED dans les organismes
Durée	90 minutes
Groupe cible	Membres d'un organisme, équipe de travail.
Démarche	<p>Étape 1</p> <p>Présenter la fiche support (A), sur les trois styles de leadership, et discuter chacun des styles. Demandez aux participant-e-s des questions telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Est-ce qu'en général les femmes utilisent un de ces styles de leadership plus que les hommes ? - Quelles sont les styles que les femmes ont tendance à adopter ? - Quelles sont les styles que les hommes ont tendance à adopter ? - Est-il plus acceptable pour une femme d'utiliser un (ou des) style-s en particulier ? - Quelles seraient les conséquences si les femmes adoptaient des styles de leadership qui ne sont pas considérés appropriés ? <p>Étape 2</p> <p>Demandez aux participant-e-s d'identifier le style qu'ils/elles utilisent le moins ou celui qu'ils/elles aimeraient développer. Divisez-les en groupes selon le style choisi. (Noter si certains styles sont plus dominants parmi les hommes ou les femmes.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Groupe A : Diriger/Ordonner - Groupe B : Accompagner/Participer - Groupe C : Déléguer/Soutenir - Groupe D : Exécuter tout soi même <p>Réflexion en sous-groupes autour de questions telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qui prend le pouvoir plus que d'autres ? - Quel type de leadership favoriserait davantage l'intégration de GED ? - Quelle compétence ça prendrait pour exercer ce type de leadership et comment le développer ? - Existe-t-il un style de gestion féministe ? Si oui, comment le définir ?

Démarche	<p>Étape 3</p> <p>Assignez aux groupes les tâches suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Discuter les aspects positifs et négatifs du style de leadership choisi. 2. Expliquez pourquoi vous voulez développer ce style. 3. Inventez un court jeu de rôle qui illustre une situation dans laquelle ce style serait efficace. (20 min) <p>Étape 4</p> <p>Procédez au jeu de rôle. Demandez les questions suivantes aux acteurs / actrices:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Êtiez-vous à l'aise en utilisant ce style dans cette situation ? Pourquoi ou pourquoi pas ? - Diriez-vous que ce style correspond à votre style typique ? <p>Étape 5</p> <p>Demandez au reste des participant-e-s :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étiez-vous satisfaits de la manière par laquelle ce style a été utilisé ? Pourquoi ou pourquoi pas ? - Est-ce que ce style a été efficace dans cette situation ? Pourquoi ou pourquoi pas ? - Est-ce que d'autres styles auraient pu changer le résultat obtenu ? Pourquoi ou pourquoi pas ? <p>Étape 6</p> <p>Demandez aux participant-e-s d'échanger sur comment une ouverture sur un éventail plus large de styles de leadership peut contribuer à renforcer leur rôle en tant que leaders dans leur travail.</p>
Note d'animation	<ul style="list-style-type: none"> - Il est possible de limiter cet exercice à l'étape 1 et 2 si le temps est limité. - Il est utile de rappeler avec cet exercice le concept de pouvoir ou « empowerment » et les niveaux de participation (tableau 5) dans la section 3 de cette trousse.
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> - Flip chart et crayons - Photocopies de la fiche support pour les participant-e-s

Source : Traduit et adapté de CEDPA/ Gender and Development.

Fiche support – Exercice 21

Styles de leadership

Quatre styles de leadership

Style 1 : DIRIGER/ORDONNER
Le / la leader fournit des instructions spécifiques et supervise étroitement l'accomplissement des tâches.
Style 2 : ACCOMPAGNER/PARTICIPER
Le / la leader explique les décisions, demande conseils et encourage les progrès. Le / la leader facilite et soutient les efforts des ses subalternes concernant l'accomplissement des tâches et partage la responsabilité des prises de décision avec eux.
Style 3 : DELEGUER/SOUTENIR
Le / la leader donne la responsabilité de prendre les décisions et résoudre les problèmes à ses subalternes. Le / la leader a confiance que ses subalternes prendront les bonnes décisions et soutient leurs efforts dans les prises de décision.
Style 4 : Exécuter tout soi-même
Le / la leader n'a pas confiance dans ses subalternes et préfère exécuter soi-même la plus grande partie des tâches nécessaires au fonctionnement de l'organisme ou du projet.

Source : Traduit et adapté de CEDPA/ Gender and Development.

ÉVALUATION DE LA FORMATION SUR L'APPROCHE GENRE ET DÉVELOPPEMENT

« Dans une volonté de constante amélioration, vos commentaires seront considérés **avec beaucoup d'attention**. Merci à l'avance de les partager avec nous. »

Indiquez, en cochant (✓) dans la case appropriée, votre degré de satisfaction en regard des éléments suivants :

Atteinte des objectifs de la rencontre	Très satisfaisant	Satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant
- S'initier à l'approche genre et développement et aux diverses approches				
- Mieux comprendre les fondements de la politique de l'ACDI en matière d'égalité des sexes				
- Identifier les possibilités d'utilisation mon milieu				

Commentaires sur l'atteinte des objectifs :

Le contenu	Très satisfaisant	Satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant
- Le contenu de la session est conforme à ce qui m'a été proposé.				
- Le contenu de la session a répondu à mes attentes de façon :				
- Le contenu des documents de formation est :				

Commentaires sur le contenu :

L'approche et le déroulement	Très satisfaisant	Satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant
- Temps alloué aux aspects « théoriques ».				
- Temps alloué aux aspects « pratiques ».				
- Rythme du déroulement.				
- L'animation.				
- Durée de la session de formation.				
- Le nombre de participant-e-s.				
- L'horaire de la session.				
- Les moyens pédagogiques utilisés.				
- L'utilisation de vos connaissances et de vos compétences.				

Commentaires sur l'approche et le déroulement :

Donnez votre appréciation de la formatrice/teur sur les points suivants :

La formatrice/teur	Très satisfaisant	Satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant
- Transmettre le contenu avec clarté.				
- Clarifier les objectifs.				
- Garder la session vivante, favorable à l'apprentissage.				
- Répondre aux questions des participant-e-s.				
- Couvrir le contenu de façon adéquate.				
- Favoriser une implication du groupe.				
- Susciter ma participation.				

Commentaires sur la formatrice/teur :

L'organisation	Très satisfaisant	Satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant
- Choix de l'endroit (locaux).				
- L'organisation générale et la logistique.				

Commentaires sur l'organisation :

- **Comment avez-vous trouvé le climat de la session ?**

Très satisfaisant	Satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant

- **Que retirez-vous de cette session de formation ?**

- Nouveaux apprentissages
- Approche nouvelle, des façons de faire que je peux utiliser
- Changement d'attitudes qui me sera utile
- Autres, précisez :

- **Jusqu'à quel point cette session peut-elle vous aider dans votre travail ?**

Énormément	Moyennement	Très peu

En quelques mots, nommez comment elle pourrait être améliorée :

- **Conseilleriez-vous à d'autres personnes de suivre cette session de formation ?**

Oui Non

Pourquoi ?

- **Quelle est votre appréciation globale de la session ?**

Très satisfaisant	Satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant

- **Voyez-vous des suites à cette session de formation ?**

Oui Non Ne sais pas

Si oui, lesquelles ?

- **Commentaires / Réflexions / Suggestions :**

Merci de votre participation !

4.3 Stratégies d'intégration de l'approche GED dans les institutions

Il existe diverses politiques institutionnelles s'inspirant de l'approche *genre et développement* et visant l'égalité des sexes. Certains organismes de coopération internationale (OCI), membres de l'AQOCI, en ont une. Elles sont disponibles sur demande ou en passant par le site Web de ces organismes (voir liste des organismes membres de l'AQOCI : www.aqoci.qc.ca). Ces politiques datent pour la plupart des années 1990 et sont en révision.

D'autres documents intéressants existent comme les plans d'action et rapports d'activités qui tiennent compte de la dimension de genre. Certains documents, produits par les personnes responsables des ressources humaines dans les OCI, présentent les modalités d'application de ces politiques. Il faut faire une démarche auprès des organismes pour prendre connaissance de ces documents.

Trois textes sont présentés ici, à titre d'exemples parmi d'autres, pour illustrer les stratégies d'intégration de l'approche GED dans certaines institutions. Nous espérons qu'ils pourront inspirer d'autres initiatives de ce type, afin de favoriser l'intégration de l'approche GED dans les structures de tous les organismes et institutions.

Deux d'entre eux concernent l'intégration de l'approche GED dans des organismes de coopération internationale, membres de l'AQOCI (exemple d'Inter Pares et du CECI). L'autre concerne l'intégration de l'ADS (Analyse différenciée selon les sexes) dans le développement régional en Montérégie. Ce dernier a été jugé pertinent pour illustrer comment l'objectif de l'égalité des sexes peut être intégré au niveau institutionnel, dans un organisme para-gouvernemental.

4.3.1 Exemple de stratégie d'intégration de l'approche GED par Inter Pares

Il s'agit ici de l'allocution de Sylvie Perras, d'Inter Pares, présentée lors des journées d'étude sur l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), l'analyse comparative entre les sexes (ACS), et l'analyse genre et développement (GED), organisées par Relais-femmes, l'Alliance de recherche IREF/Relais femmes et le Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI. Ces journées d'étude se sont tenues les 7 et 8 mai 2003, à Université du Québec à Montréal. Les autres textes de présentations, lors de ces journées, peuvent être consultés sur le site de l'ARIR : <http://www.unites.uqam.ca/arir/arir.htm>

L'intégration de l'approche Genre et Développement (GED) à Inter Pares,²⁴ par Sylvie Perras

Inter Pares est une organisation de développement international vouée à la justice sociale, qui existe depuis plus de 28 ans. Cette durée de vie de plus d'un quart de siècle témoigne d'un long processus pour intégrer l'approche GED dans tous les aspects de l'organisation, depuis sa forme même, soit sa structure organisationnelle, jusqu'à sa méthodologie de travail et les relations avec le monde extérieur. Les valeurs féministes forment l'essence même de la philosophie d'Inter Pares et c'est dans ce cadre que s'inscrit l'approche GED.

Il importe, premièrement de présenter l'évolution de l'organisation et de retracer les étapes importantes de son développement afin de situer comment l'approche GED s'est imposée comme une voie à suivre. En second lieu, il me semble utile de préciser le concept GED en rapport avec l'approche proprement féministe qu'Inter Pares privilégie. Ensuite, l'intégration de l'approche GED et des valeurs féministes sera illustrée par la structure organisationnelle et la méthodologie de travail mises de l'avant par Inter Pares. En conclusion, j'aimerais mentionner quelques défis qui s'offrent à nous.

1. HISTORIQUE D'INTER PARES

Inter Pares a été créée en 1975 par un petit groupe de militants et de militantes, dont plusieurs avaient fait l'expérience de la coopération dans les pays du Tiers-Monde. Ils avaient donc été exposés aux réalités de la pauvreté et de ses ravages, mais également à des hommes et des femmes dont l'engagement et la volonté de transformer ces réalités les avaient marqués. Inter Pares est un expression latine qui signifie « entre égaux ». Le choix de ce nom marquait la volonté explicite des fondateurs d'établir des relations d'équité et d'égalité avec les collègues au Sud. Ces relations se voulaient l'expression d'une solidarité profonde qui nous permettrait d'appuyer les efforts des organisations et des communautés dans divers pays selon les programmes qu'elles-mêmes auraient définis pour répondre à leurs propres besoins. Ces relations étaient le fruit d'une reconnaissance partagée des diverses formes d'oppression et des inégalités structurelles qui sont à la base de la pauvreté et du sous-développement, et d'un engagement dans une cause commune pour changer l'ordre des choses.

Inter Pares a donc choisi d'approcher le développement sous l'angle de la justice sociale, en s'attaquant aux structures et aux processus d'oppression, incluant le patriarcat et le système économique dominant. Il s'agit là d'une prise de position politique, car pour nous, le développement n'est pas neutre.

Pendant les 5 premières années de son existence, Inter Pares fonctionnait, comme la plupart des autres organisations, avec une structure hiérarchique. L'arrivée de nouvelles collègues ayant une analyse féministe au sein de l'organisation a mis en lumière la contradiction entre les valeurs prônées et cette structure hiérarchique, et du fait même, le besoin de résoudre cette incohérence. Cette réflexion collective a mené à une réorganisation complète de l'organisation afin que la

²⁴ Séminaire conjoint sur l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), l'analyse comparative entre les sexes (ACS) et l'approche genre et développement (GED), 7 et 8 mai 2003.

nouvelle structure reflète mieux les valeurs féministes et notre volonté de travailler entre égaux. Le Conseil d'administration a donc adopté une proposition en 1985 qui transformait Inter Pares en une organisation dont les actions et les engagements sont motivés par ses valeurs et dont la structure s'appuie sur une gestion participative assumée par les membres de l'équipe. Sa mission demeurerait d'appuyer le changement social entre égaux, et sa structure organisationnelle en devenait la première manifestation.

Aujourd'hui, l'équipe d'Inter Pares comporte 15 membres, dont 4 hommes et fonctionne toujours selon les mêmes principes et la même structure.

2. L'APPROCHE GED, NÉE DU FÉMINISME

Inter Pares se définit comme une organisation féministe. Notre philosophie, notre méthodologie et notre programmation sont déterminées par une analyse approfondie qui combine les relations de race, de classe et de genre. Notre analyse de la pauvreté et de l'injustice prend racine dans la compréhension des relations de pouvoir inégales entre et au sein des nations, au Nord comme au Sud, entre riche et pauvres, entre groupes ethniques, et entre hommes et femmes. C'est cette reconnaissance et notre refus de ces relations de pouvoir inéquitables qui sous-tendent nos efforts de transformation sociale. Cette transformation en profondeur est pour nous essentielle au développement d'une culture politique et de sociétés authentiquement démocratiques. C'est un objectif qui s'applique à tous les espaces sociaux, que ce soit une institution publique, un parti politique, une organisation non-gouvernementale ou une organisation populaire.

Pour Inter Pares, le féminisme est un processus dynamique qui vise la transformation des relations de pouvoir entre femmes et hommes et qui inclut les concepts d'autonomie, de prise de conscience, de parité et d'imputabilité. Pour surmonter la subordination historique dont elles sont victimes, les femmes doivent pouvoir s'engager dans un processus de développement personnel et collectif qui leur permette de défier les diverses formes de cette subordination. Les femmes doivent pouvoir développer leurs capacités dans le but de contrôler leurs vies, leurs organisations, et d'exercer une influence sur le milieu culturel, politique, économique et social qui leur est spécifique.

Le féminisme met les femmes au premier plan, principalement en encourageant leur autonomie, dans le sens d'acquérir une liberté de penser, de décider et d'agir. L'autonomie des femmes se veut le résultat d'un processus pour humaniser des relations qui étaient, auparavant, caractérisées par la subordination, l'oppression et la domination. L'autonomie signifie donc pour une femme d'avoir une possibilité authentique de se définir pour elle-même et par elle-même et non pas comme un appendice des autres - que ce soit l'État, l'Église, les partis politiques ou toute autre organisation qui régit la vie des femmes sans les considérer comme des personnes à part entière ou comme une simple fonction dépersonnalisée de la famille et de la communauté.

Ma collègue, Karen Seabrooke, une des pionnières d'Inter Pares dans sa forme actuelle, mentionnait qu'elle avait toujours compris l'approche GED comme étant un concept né du féminisme. L'approche et le cadre proposés visent, tout comme le féminisme, la transformation des relations de pouvoir entre hommes et femmes en s'appuyant sur le renforcement de l'autonomie des femmes et sur un processus de prise de conscience. Cependant, tout en mettant les femmes et l'oppression des femmes au premier plan, l'approche GED utilise le concept « genre ». Celui-ci s'est développé à partir de la reconnaissance de l'oppression sociale, politique et économique des femmes, et du fait que cette exclusion est le fruit de la construction des identités et des rôles attribués aux hommes et aux femmes dans un système de valeurs masculines basé sur des dynamiques de pouvoir et de domination. Le concept de genre a permis de rendre visible la

subordination des femmes et le différentiel de pouvoir entre hommes et femmes, et d'ouvrir la voie à l'établissement de nouvelles relations entre hommes et femmes. Dans ce sens, l'approche GED est complémentaire du féminisme dans la poursuite d'un but commun de transformation structurelle en profondeur.

3. LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE D'INTER PARES

La structure actuelle d'Inter Pares est née de la conviction que la forme de l'organisation se devait de refléter ses valeurs et sa mission de travailler entre égaux en faveur de la justice sociale. Ainsi, la promotion d'un développement participatif, la recherche de solutions négociées aux conflits, l'équité, la coopération et la justice devaient se traduire par des actions concrètes. Tout comme les féministes questionnaient la distinction entre le privé et le public avec leur slogan « le personnel est politique », à Inter Pares nous avons remis en cause la distinction entre la mission et la structure de l'organisation. Ainsi, pour être cohérents avec nos valeurs, nos instances décisionnelles et nos salaires devaient exprimer nos positions politiques et éthiques, par exemple face à la participation des femmes au sein d'une organisation (les femmes ne devaient pas être confinées à des rôles de soutien), et à la pauvreté (jusqu'à quel point peut-on s'enrichir en travaillant pour les pauvres ?). Nous avons donc choisi d'institutionnaliser une structure de gestion démocratique qui nous permet d'éviter certaines incohérences tout en étant efficace.

Inter Pares s'est donc dotée d'une structure organisationnelle non-hiérarchique et coopérative sur la base des principes de parité et d'imputabilité. Le principe de parité s'applique tant aux responsabilités qu'aux droits et privilèges. Tous les membres de l'équipe partagent la responsabilité pour le travail et le bon fonctionnement de l'organisation. La réunion mensuelle du personnel est l'instance décisionnelle suprême et les décisions sont arrêtées par consensus. Tous les membres de l'équipe sont tenus de participer à cette réunion. De même, la réunion de programme mensuelle est une instance qui exige la participation de toutes et tous. Des comités spécifiques à certains aspects du fonctionnement de l'organisation, entre autres les finances, la collecte de fonds, le personnel, l'administration, opèrent de façon régulière, mais avec une participation restreinte, et doivent se rapporter au groupe en entier aux réunions du personnel. À certaines périodes de l'année, les comités de finance et de collecte de fonds nécessitent une participation élargie au groupe entier. Finalement, un groupe de coordination (COG), présidé par la directrice générale, voit à la résolution de problèmes qui touchent à des questions qui échappent aux comités spécifiques et assume la bonne gestion de l'organisation dans son ensemble entre les réunions de groupe.

Plusieurs normes ont été instaurées pour assurer que les responsabilités sont partagées et que l'information sur tous les aspects du travail d'Inter Pares circulent et soit connue de tous. Ainsi, la composition des comités spécifiques est réévaluée annuellement de façon à ce que différentes personnes puissent diversifier leur participation à l'organisation, tout en assurant que chaque fonction organisationnelle y est représentée. Les tâches administratives liées à la réception du courrier, le traitement des dons et le téléphone sont assumées sur une base rotative. La collecte de fonds est également vue comme une partie intégrante et cruciale de l'organisation et les tâches qui y sont reliées sont partagées par tout le personnel. Le travail, quel qu'il soit, est considéré comme ayant la même valeur : c'est pourquoi Inter Pares n'a pas de personnel de soutien. Cependant, au fil des années, nous avons apporté un peu de souplesse à cette norme pour combler des besoins spécifiques à des moments très occupés de l'année. Par exemple, nous avons une personne qui travaille à temps partiel au traitement des dons et nous décharge en partie des tâches liées à la réception.

Les titres représentent des fonctions, mais ne limitent aucunement les rôles à ces aspects du travail. Ainsi, certains postes sont bien définis comme celui de la directrice générale. Cependant, tout en assumant les tâches normalement dévolues à ce titre, soit de représentation extérieure, de liaison avec le Conseil d'administration et le monde extérieur, elle doit également participer pleinement à la gestion interne de l'organisation, incluant certaines activités de programme et d'administration. La même situation s'applique à la directrice des finances. Chaque personne doit s'approprier l'organisation dans son ensemble et développer un sens de responsabilité globale. L'imputabilité est un autre principe directeur de l'organisation et s'applique entre les membres de l'équipe et avec notre Conseil d'administration, nos donateurs et donatrices, et nos collègues et homologues dans le Sud.

Une autre norme d'Inter Pares consiste à rechercher la présence d'une majorité de femmes au sein de l'équipe du collectif et au Conseil d'administration. Ce dernier joue également un rôle de promotion des valeurs féministes. La direction générale de l'organisation a aussi été confiée systématiquement à des femmes. La prise de décision par consensus est le mode décisionnel privilégié tant au sein du Conseil d'administration que dans les rapports entre celui-ci et le collectif. En terme d'avantages sociaux, la parité s'applique également. Tous reçoivent le même salaire et les mêmes avantages sociaux incluant une très bonne couverture médicale, une contribution à un REER et quatre semaines de vacances par année. Une somme additionnelle est offerte aux personnes avec dépendants jusqu'à un maximum de quatre dépendants, mais toujours en tâchant de maintenir le différentiel de salaire dans une limite acceptable. Au début, les salaires étaient fixés en prenant pour référence les salaires moyens du marché du travail canadien et les ajustements annuels étaient basés sur l'augmentation du coût de la vie. Nous avons procédé à un ajustement substantiel de nos salaires en 2001, de façon à prendre en compte la nature plus complexe et plus exigeante de notre travail, mais nous demeurons toutefois dans une limite qui respecte nos préoccupations éthiques. Tous les privilèges et responsabilités sont inscrits dans une sorte de convention collective qui relève davantage d'un « contrat social » et qui lie tous les membres du collectif.

Le fonctionnement interne d'Inter Pares s'appuie sur des structures et des systèmes précis, et une compréhension et une application des processus de groupe par chaque membre du collectif. La prise de décision par consensus permet l'atteinte d'une grande efficacité puisque les responsabilités sont partagées également et les décisions pleinement acceptées par toutes et tous. Elle exige cependant une certaine maturité, un engagement, de l'honnêteté, de même que le respect des positions minoritaires pour assurer que celles-ci trouvent un accommodement dans les consensus. L'atteinte du consensus n'est certainement pas chose aisée et des mécanismes sont prévus pour anticiper les conflits et mettre à jour les différences en apparence irréconciliables. Les conflits demeurent inévitables comme dans toute organisation. La recherche de résolution de conflits constructive est un aspect important du développement de l'organisation et s'inspire de ses pratiques et ses expériences.

La méthode de fonctionnement d'Inter Pares permet aux individus de se développer à leur plein potentiel et la structure permet de mettre en valeur les compétences et les habiletés de chacune et chacun. Elle permet également d'apprendre énormément sur tous les aspects de la gestion d'une organisation et de partager ces connaissances avec nos homologues et collègues dans le Sud.

4. L'APPROCHE GED COMME MÉTHODOLOGIE DE PROGRAMME

L'analyse de genre suppose une reconnaissance explicite que les relations de pouvoir inégales entre hommes et femmes et la subordination historique de ces dernières constituent une

caractéristique fondamentale de l'organisation sociale. C'est donc dire que le travail avec les femmes et l'analyse de genre ne peuvent être considérés comme des questions isolées ou une composante à part de notre programmation. La perspective de genre doit plutôt être incorporée comme un élément crucial de toutes les actions et interventions liées à nos programmes et poursuivre le double objectif de l'atteinte de la justice et de l'équité entre les hommes et les femmes.

Tout comme pour les enjeux de défense des droits humains et de lutte contre la pauvreté, Inter Pares considère comme étant de première importance de développer une compréhension poussée des contextes matériels et culturels dans lesquels s'inscrivent les structures de pouvoir et les dynamiques marquées par une différenciation des genres. Cette compréhension est indispensable pour accompagner les femmes et les hommes dans leurs analyses, leurs choix et pour les soutenir face aux risques qu'elles et ils prennent en confrontant le statut quo. Dans les cas où ce sont les femmes qui s'opposent au pouvoir dominant mâle, la méthodologie de programme doit permettre et encourager la participation des femmes pour qu'elles déterminent elles-mêmes le moment et la façon dont ces défis peuvent être relevés avec un maximum de sécurité et avec efficacité. Les programmes doivent aussi permettre aux femmes de décider quand et comment elles veulent intégrer des participants hommes dans leurs processus pour comprendre et remettre en cause le pouvoir et les attitudes masculines.

Puisque l'expérience du monde tel que les femmes le vivent est souvent occultée, l'approche méthodologique qui repose sur une compréhension des relations de genre doit chercher à mettre en valeur les perspectives des femmes relativement à l'accès et à la gestion des ressources locales, au savoir autochtone et aux technologies locales. Et, puisque la discrimination subie par les femmes rend difficile leur participation aux actions que nous appuyons sur la base d'une relation de partenariat d'égal à égal, il est nécessaire de développer des interventions qui répondent aux besoins particuliers des femmes en terme de santé, d'éducation, d'organisation indépendante et d'autonomie.

L'approche méthodologique qu'Inter Pares applique cherche donc, dans un premier temps, à identifier le rôle et la contribution uniques des femmes dans une société particulière. Cela implique une appréciation critique des conditions de vie des femmes : leur travail formel et informel, leurs efforts dans la sphère privée, leur santé et leur accès à l'éducation et aux ressources, ainsi que leur participation aux processus décisionnels au sein de leurs communautés.

La première expérience marquante pour Inter Pares de l'approche GED remonte à avant la réorganisation, au début des années 80, alors que nous avons organisé une tournée pour deux femmes qui militaient dans des organisations féministes au Bangladesh. L'idée était de les mettre en contact avec des organisations communautaires et des groupes de femmes au Canada pour partager les expériences et échanger sur différents enjeux. Cet échange a eu un succès important et a été déterminant pour l'orientation du travail d'Inter Pares sur la question de la santé des femmes, principalement sur la santé reproductive. C'est une expérience qui a aussi contribué à accroître la prise de conscience sur des questions telles que la question de la médicalisation de la santé des femmes, les enjeux liés au moyens de reproduction et aux expérimentations de divers médicaments sur les femmes du Tiers-Monde, à la stérilisation forcée et d'autres violations des droits. Elle a aussi permis de jeter les bases de relations qui durent encore aujourd'hui, des relations de conspiration, avec nos collègues du Bangladesh et d'ailleurs, mais aussi avec des organisations canadiennes comme Interaction Femmes Santé et le mouvement des femmes au Canada.

Dans un deuxième temps, cette appréciation critique des contextes conduit à un autre aspect important de l'approche méthodologique, soit l'alimentation d'un processus d'affirmation et d'estime de soi pour les femmes individuellement, et la promotion d'un projet social collectif porteur d'une transformation de l'ordre établi.

J'aimerais donner ici l'exemple d'un échange d'expériences organisé par Inter Pares cette année entre des femmes guatémaltèques de retour d'exil, et des femmes birmanes réfugiées à la frontière thaïlanno-birmane. Les femmes guatémaltèques ont connu une quinzaine d'années d'exil et un retour difficile dans leur pays. Ce retour a été marqué par une fragilisation importantes des organisations qu'elles avaient réussies à mettre en place dans les camps et qu'Inter Pares avait appuyé. De leur côté, les femmes birmanes sont toujours en exil, mais commencent à anticiper leur retour. Inter Pares travaille depuis des années avec ces organisations de femmes dans ces deux régions et nous avons voulu créer un espace pour que ces femmes puissent échanger et apprendre de leurs expériences mutuelles. Un premier échange a amené deux femmes birmanes au Guatemala en août dernier. Il a été suivi d'un second échange en février alors que deux femmes guatémaltèques ont rendu visite à leurs consœurs birmanes. Grâce à cette expérience, les femmes ont appris que leurs réalités se rejoignent. Leurs efforts pour transformer ces réalités sont renforcés par les connaissances échangées et aussi par la solidarité qui les unit désormais.

Un troisième élément de la méthodologie consiste à établir des stratégies et des actions pour prendre en considération les besoins spécifiques des femmes afin qu'elles puissent participer à part entière et de façon créative à la vie sociale, culturelle, politique et économique de leur communauté et de leur société. Des initiatives pour répondre aux besoins essentiels des femmes en santé, incluant les soins de santé mentale pour surmonter des traumatismes et en éducation, s'avèrent être des services incontournables pour que les femmes soient en position de construire les bases d'une autonomie au niveau politique, social et économique. Cette autonomie est garante de leur capacité d'articuler leurs propres stratégies pour défendre leurs intérêts, et de leur capacité d'identifier les groupes mixtes auxquels elles pourront joindre leurs efforts pour transformer les relations de pouvoir dans leur société.

Par exemple, avec notre homologue Project Councelling Service nous avons développé notre programme au Pérou de façon à renforcer les organisations de femmes dans un des départements les plus pauvres et un de ceux qui avaient été les plus affectés par la guerre. Ces organisations de femmes ont réussi à reconstruire le tissu social et à participer aux efforts pour établir des stratégies locales à travers la Table de concertation de Huancavelica où elles ont pu avancer leurs points de vue et faire reconnaître leurs besoins et intérêts. Au cours de la dernière année, Inter Pares a appuyé la participation de ces organisations de femmes au Congrès national des femmes touchées par la violence politique pour élaborer des propositions sur les droits humains, la diversité culturelle et des solutions économiques. Ces propositions ont été présentées à la Commission de vérité et réconciliation et permettent de mettre en lumière les témoignages des impacts du conflit sur les femmes et les pistes de solutions qu'elles proposent.

Enfin, l'approche méthodologique doit examiner de façon critique l'impact différencié sur les femmes et les hommes de toutes les interventions qui visent à appuyer le développement communautaire. Cette approche doit également s'appliquer à tous les efforts pour s'assurer que les femmes participent activement et sur un pied d'égalité à ces initiatives et qu'elles en bénéficient.

Ici, j'aimerais mentionner qu'Inter Pares travaille depuis plus de vingt ans avec un consortium international en Amérique latine, le PCS, et en Afrique, ACORD. Dans les deux cas, Inter Pares a été un agent contributeur pour que ces organisations se dotent d'une politique genre qui se retrouve dans tous les programmes.

5. LES DÉFIS ACTUELS

Parmi les défis importants qui se présentent à nous, j'aimerais en mentionner deux. Le premier est lié directement à l'approche GED et rejoint des préoccupations qui ont été soulevées hier lors de ce séminaire. Selon l'analyse d'Inter Pares, l'approche GED, et surtout sa mise en pratique telle qu'elle a évolué au cours des années, est porteuse d'une part d'incertitude quant à sa finalité. Cette évolution s'inscrit dans le cadre d'une volonté d'institutionnaliser cette approche (gender mainstreaming) au sein des organismes gouvernementaux et multilatéraux. Tout en reconnaissant le bien-fondé de ce désir de voir adopter l'approche GED par le plus grand nombre possible, nous y voyons là un potentiel de détournement de l'approche GED de son essence première. Le risque se retrouve principalement dans la possibilité d'occulter la perspective des femmes en mettant l'accent sur le concept plus englobant de genre (donc de faire disparaître toute référence aux femmes), et de dépolitiser ou de neutraliser le féminisme en épurant l'approche GED de son contenu politique. En développement, ceci se traduit souvent dans la pratique par la prolifération d'ateliers de formation en genre sans nécessairement s'attacher à la construction et au renforcement des mouvements de femmes. Nous y voyons là un risque de déconnexion avec le féminisme, en tant que cheminement personnel et processus collectif.

Pour les organisations de développement international, le défi se pose de façon encore plus aiguë que pour les appareils gouvernementaux, dans le sens que c'est ce secteur qui devrait être porteur du changement, alors qu'on se retrouve souvent confronté à des contraintes financières et de production de résultats qui nous éloignent de nos buts premiers. Il y a un risque de perte de sens dans toute la confusion suscitée par le mainstreaming.

Le deuxième défi que je souhaite mentionner brièvement et que nous expérimentons à Inter Pares a trait à l'intégration de la nouvelle génération. La question est de savoir comment assurer la relève au sein des organisations militantes et comment transmettre les valeurs et les principes que nous défendons tout en demeurant ouvert à la jeune génération. Cette question est de première importance et sa réponse appelle une prise de conscience et un engagement sérieux. Cela s'applique tant à Inter Pares comme organisation qu'au mouvement des femmes en général. Le féminisme est un processus dynamique qu'il faut soutenir et alimenter par une solidarité qui nous rejoint toutes et tous.

4.3.2 Exemple de stratégie d'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) par le Conseil régional de développement de la Montérégie

Il s'agit ici d'une présentation « Power point », de Annie Morin, du Conseil régional de développement de la Montérégie, projetée lors des Journées d'étude sur l'ADS, l'ACS et GED, mentionnées plus haut.

The image shows four slides from a PowerPoint presentation. Each slide has a yellow background with a decorative header featuring a landscape with flowers and leaves. The slides are numbered 1 through 4 in the bottom right corner.

Slide 1: Le défi de bâtir une stratégie d'intégration de l'ADS appliquée au développement régional
par Annie Morin
le 8 mai 2003

Slide 2: La région de la Montérégie

- Le territoire et la population
- L'Entente cadre 2001-2006
- Les Commissions de développement

Slide 3: Commissions de développement

- But
- Axes de développement
- Mandat
- Plans d'action

Slide 4: Comité condition féminine en développement régional

- Priorité de développement
 - Participation des femmes dans tous les secteurs d'intervention

Comité condition féminine en développement régional

- Objectifs d'intervention
 - Participation des femmes au développement économique local
 - Relève féminine agricole

5

CCFDRM

- Objectifs d'intervention (suite)
 - Diversification des choix de carrière et de formation des femmes
 - Présence des femmes dans les structures décisionnelles locales et régionales
 - Réseautage international des femmes de la Montérégie

6

La politique d'équité en matière de condition féminine

- Adoptée en 1994
- Intensifier la participation des femmes au développement de la région
- Intégration de l'ADS

7

Huit conditions de réussite

- L'adhésion de la direction générale
- Le recours à un soutien professionnel
- L'adhésion du personnel professionnel
- Le soutien du CCFDRM

8

Huit conditions de réussite (suite)

- L'établissement d'une stratégie claire et précise d'application
- L'aval des instances décisionnelles
- Le consentement des organismes promoteurs
- Le développement d'alliances

9

Recours aux services d'une consultante (1er mandat)

- Exercice de réflexion en collaboration avec des personnes clés
- Stratégie d'intégration graduelle de l'ADS

10

Recours aux services d'une consultante (2^{ième} mandat)

- Sélection de projets-modèles
- Analyse des quatre projets ciblés
- Soutien aux promoteurs des projets-modèles
- Accompagnement de l'équipe professionnelle du CRDM
- Élaboration de rapports d'étapes
- Production d'un guide d'application

11

Les projets-modèles ciblés par les trois Commissions

- Économique
 - Réalisation d'un portrait des besoins et des ressources en transport collectif des personnes
- Social
 - Élaboration du plan d'action régional enfance/famille
- Savoir
 - Entente spécifique portant sur la lutte à l'abandon scolaire

12

Adhésion du personnel professionnel

- Assumer la responsabilité de liaison avec la consultante pour au moins un projet-modèle
- Être assignée à un autre projet-modèle afin d'approfondir ses connaissances
- Accompagner la consultante lors des rencontres de travail avec les organismes promoteurs

13

L'établissement d'une stratégie claire et précise d'application

- Apporter un soutien personnalisé aux quatre projets-modèles
- Offrir reconnaissance et visibilité

14

L'aval des instances décisionnelles

- Le conseil d'administration (nov. 02)
- Les Commissions

15

Le consentement des organismes promoteurs

- Consentement plein et entier
- L'ADS comme valeur ajoutée
- Adhésion plus facile lorsque l'on offre un soutien technique gratuit

16

Les premières difficultés rencontrées et stratégies

- L'incompréhension du concept et les réticences rencontrées
- La peur de l'inconnu (surcharge de travail)
- L'association au mouvement féministe

17

Suite...

- La lourdeur des étapes décisionnelles
- Les impacts positifs en découlant
 - L'intérêt manifesté par d'autres promoteurs
 - Effet domino... ou le phénomène de la «contamination»

18

Pour en savoir plus... une mission en Suède

- Du 12 au 22 mai
- Réseau international d'échanges
- Portrait comparatif «terrain»
- Identification de conditions de réussite ayant favorisé une meilleure équité
- Rencontre avec le ministère de l'Égalité des chances

19

Le dossier de l'ADS en Suède

- Toutes les statistiques officielles sont ventilées par sexe
- Des stages d'égalité des chances sont destinés aux ministres, attachés politiques, conseillers politiques, hauts fonctionnaires
- Les Commissions d'enquête officielles doivent inclure dans leur travaux une étude d'impact sur les femmes et les hommes

20

L'ADS en Suède (Suite)

- Échelle régionale
- Nomination d'une personne experte à l'égalité des chances (préfecture et échelon local)

21

Conclusion ADS

- Une question d'adhésion
- Une stratégie graduelle d'intégration

22

4.3.3 Exemple de stratégie d'intégration de l'approche GED par le Centre canadien d'étude et de coopération internationale (CECI)

Il s'agit d'un document produit par le CECI, relatant les stratégies d'intégration de l'approche GED dans cet organisme. D'autres organismes de coopération internationale ont également développé des stratégies d'intégration au niveau institutionnel. Pour consulter leurs documents, il faut passer par ces organismes.



**COMMENT PRENDRE EN COMPTE
LA DIMENSION GED
DANS NOTRE ORGANISATION ET**



NOTRE PROGRAMMATION

POSER LES BONNES QUESTIONS...

AU BON MOMENT...

À TOUS LES NIVEAUX !

**Nikunja Nepal
Hélène Lagacé**

Février 2003

Remerciements :

Nous tenons à remercier tout particulièrement Nikunja Nepal pour sa participation et sa contribution au travail de conception du présent document réalisé à partir du matériel élaboré lors de la rencontre GED du séminaire d'août 2001 sur l'institutionnalisation au CECI.

Originnaire du Népal et ancienne employée du CECI-Nepal, Nikunja Nepal est venue au Québec il y a deux ans avec l'appui du CECI pour faire ses études de maîtrise en sociologie. Pendant son séjour au Canada, elle participe à titre de stagiaire au Comité GED du CECI-Montréal.

Nous aimerions également remercier Élisabeth Germain, ressource GED en Guinée, pour son travail attentif de relecture et pour ses suggestions judicieuses afin de rendre ce texte plus clair et plus cohérent.

INTRODUCTION

L'engagement du CECI

Le CECI considère que l'équité et l'égalité entre hommes et femmes est une condition essentielle au développement. Il a adopté une politique en la matière en 1992 qui s'appuie sur une approche genre et développement (GED) et qui confirme jusqu'à ce jour sa volonté de promouvoir des rapports égaux et équitables entre les femmes et les hommes dans une vision du développement centrée sur la personne et cherchant à combattre la pauvreté et l'exclusion.

Cette politique, établie depuis déjà 10 ans, offre un cadre général de mise en œuvre et a généré une série d'interventions visant son **institutionnalisation**²⁵ au sein du CECI.

Ce que nous entendons par « institutionnalisation »

L'institutionnalisation signifie « la pleine intégration des politiques et procédures qui promeuvent l'égalité et l'équité entre les genres dans l'organisation elle-même et dans le processus de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des programmes de développement d'une organisation »²⁶.

Au niveau de la programmation, l'institutionnalisation recherchera donc à faire en sorte que les besoins et les intérêts des femmes et des hommes soient « visibles » et pris en compte dans les analyses de base, les stratégies de mise en œuvre des projets et les rapports de résultats. L'institutionnalisation signifiera également le développement de programmes spécifiques auprès des femmes pour contribuer à la promotion de leurs droits et lutter contre la discrimination systémique dont elles souffrent. Enfin, l'institutionnalisation cherchera à offrir de manière transversale à tous les programmes une expertise GED favorisant le processus de planification et de mise en œuvre des programmes.

Au niveau de l'organisation elle-même, l'institutionnalisation signifiera la mise en place de politiques et pratiques institutionnelles (communications internes et externes, gestion des ressources humaines, mécanismes de responsabilisation, etc.) favorisant un rôle et une participation équitable et égalitaire des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'organisation.

²⁵ *Mainstreaming* en anglais

²⁶ Peters, Nancy, *Gender Mainstreaming in Development Organizations*, Nepal, oct 2000 (ancienne coopérante volontaire GED au Népal)

L'institutionnalisation au CECI

Le CECI a donc cherché par l'institutionnalisation à mettre en place un ensemble de mécanismes visant à assurer en son sein une cohérence entre les objectifs formulés d'équité et d'égalité et les pratiques. Ces mesures - qui sont toujours à renforcer et à raffiner - ont touché notamment les mécanismes de planification et de mise en œuvre de ses programmes. Elles ont permis également la création d'un bassin de ressources GED sur le terrain, ainsi que la mise en place d'une structure de responsabilisation, et l'élaboration des politiques institutionnelles sensibles aux enjeux GED. L'institutionnalisation a signifié également une volonté de mettre en place des processus intégrés de formation du personnel entre le siège et le terrain.

L'objectif du présent guide

Le présent guide s'est inspiré du document de Nancy Peters « Gender Mainstreaming in Development Organizations » cité plus haut, et a été élaboré dans un souci de poursuivre le processus d'institutionnalisation au CECI. En développant cet outil, le CECI veut favoriser une meilleure intégration de la dimension genre et développement dans les sphères de travail de chacun et chacune, autant dans l'organisation que dans ses programmes. Il se veut aussi une réponse à une demande plusieurs fois formulée par son personnel d'offrir **un guide pratique** pour l'intégration de la dimension GED.

Nous avons tous et toutes, de différentes manières, un rôle à jouer dans ce processus d'institutionnalisation et le présent guide vise donc à faciliter ce processus d'intégration de la dimension GED par le personnel de manière transversale, à tous les niveaux de l'organisation et selon les responsabilités respectives.

À qui s'adresse-t-il ?

Ce guide s'adresse à l'ensemble du personnel du CECI et plus particulièrement aux personnes occupant des postes de direction et de gestion au niveau :

- des programmes de développement
- de la formulation et la mise en place de politiques institutionnelles
- de la formation
- du recrutement
- des activités d'études et de recherche
- des activités de communication et d'éducation du public.

La structure du guide

Le guide comprend **une fiche synthèse** qui se présente sous forme de « checklist » que vous trouverez au début. Il se divise ensuite en **5 fiches principales** qui permettent d'approfondir la démarche d'analyse. Certaines se subdivisent en sous sections.

La fiche synthèse du début du document permet d'avoir une vue d'ensemble en résumé du degré d'institutionnalisation de la dimension GED au sein de notre organisation. C'est un coup d'œil !

Chacune des **fiches principales** comprend deux parties : la première s'attarde aux éléments susceptibles de favoriser une meilleure intégration et la seconde aux obstacles potentiels. Une série de questions dans chacune des fiches proposées amène à s'interroger sur le degré d'intégration de la dimension GED. Enfin, chaque fiche comprend une colonne indiquant les personnes à même de répondre aux questions ainsi qu'une colonne permettant de répondre et de commenter.

La fiche 1 couvre la dimension de la structure opérationnelle de l'organisation. Ce niveau comporte des considérations d'ordre opérationnel tels le nombre d'hommes et de femmes occupant différents postes (direction, administration, soutien, etc.), l'espace physique de bureau, les pratiques dans les unités organisationnelles, au siège ou dans les bureaux des régions, par exemple les objectifs MAS (Management by Achievements) du CECI-Népal.

La fiche 2 permet d'analyser les politiques de l'institution (par exemple : les politiques générales du CECI au siège ou des politiques spécifiques à un pays).

La fiche 3 s'intéresse à la programmation et se subdivise en 4 sous-sections touchant les projets, la formation, le réseautage et la recherche.

La fiche 4 explore le niveau des ressources matérielles, humaines et financières destinées à la « cause GED ». Ces ressources peuvent être d'ordre humain, financier ou documentaire.

La fiche 5 fait le lien avec le cadre de rendement du CECI.

Quand utiliser le guide ?

Les fiches seront utiles soit pour faire un bilan de la situation dans un service ou un programme, soit dans les processus de planification, de mise en œuvre et de suivi-évaluation d'un projet. Elles seront également utiles dans les processus de bilan-programmation du cadre de rendement du CECI.

Les suites... une invitation...

Nous vous invitons donc tous et toutes à utiliser cet outil. Ce guide ne doit pas être perçu comme un outil visant à juger, mais plutôt comme un outil de réflexion sur la dimension GED dans notre travail. Il faut le voir comme un outil dynamique qui doit servir de cadre de référence et d'orientation. Il doit être utilisé non pas de façon rigide mais créative (en ajoutant ou retranchant des questions), selon le contexte de travail et les besoins exigés du moment.

Nous espérons que ce document vous aidera à établir un portrait de la situation et à identifier les défis de l'institutionnalisation de la dimension GED dans notre organisation et dans nos programmes. Ce document nous servira aussi d'apprentissage collectif par le partage des expériences, des constats et des attentes de nos différents programmes. Nous chercherons à mettre le tout en commun à des moments stratégiques au CECI. Envoyez-nous vos commentaires !

Le Comité GED
CECI

FICHE SYNTHÈSE

« Checklist » pour l'institutionnalisation dans la programmation et dans l'organisation

AU NIVEAU DE LA STRUCTURE OPÉRATIONNELLE ET DES POLITIQUES DE L'ORGANISATION

- Une mission incluant la dimension GED
- Une politique GED
- Des mécanismes de responsabilisation fonctionnels
- Des objectifs GED dans les objectifs du personnel et un processus d'évaluation en conséquence
- Un programme de formation GED pour le personnel
- Une unité GED ou point focal dans l'organisation
- Des politiques de conciliation famille-vie privée/travail
- Des communications internes et externes incluant la dimension GED

AU NIVEAU DE LA PROGRAMMATION

La conception

- Une analyse de l'environnement extérieur et du contexte local (opportunités et obstacles)
- Des données ventilées par sexe
- Une analyse des effets du projet/programme sur les femmes et les hommes
- Une analyse du niveau de participation des femmes et des hommes
- Une évaluation des rôles et responsabilités, des besoins et intérêts différenciés, de l'accès et du contrôle sur les ressources, de la participation aux prises de décisions (ménage et communauté)
- Des consultations avec les organisations locales de femmes

La mise en œuvre

- Une stratégie GED, des résultats et des indicateurs GED
- Un équilibre hommes/femmes dans l'équipe de projet/programme, formation GED, promotion de la participation des femmes, mécanismes d'atténuation des résistances
- De la formation GED pour le personnel local et expatrié
- Des liens avec les organisations locales de femmes

Le suivi et l'évaluation

- Une analyse des résultats du projet/programme, de la participation, de l'accès/contrôle des retombées sur les femmes et les hommes, du nombre de femmes leaders, du changement d'attitude des hommes
- Une équipe de suivi-évaluation incluant l'expertise GED

AU NIVEAU DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES

- Des ressources financières destinées à ce dossier
- L'existence de politiques d'accès à l'égalité
- Des descriptions de tâches incluant la dimension GED
- Des pratiques de sélection-recrutement qui comprennent la dimension GED
- Un équilibre hommes-femmes dans les postes de direction : au siège et outre mer
- Une approche d'action positive pour le recrutement de femmes dans les postes de direction

STRUCTURE OPÉRATIONNELLE DE L'ORGANISATION FICHE 1

Pour une meilleure compréhension de l'institutionnalisation
et l'identification de mesures de renforcement

À qui s'adressent ces questions ?		Commentaires
• à la direction générale	Le cadre de rendement comprend-il la dimension GED ?	
• aux directions régionales	Les mandats de tout le personnel comprennent-ils un élément GED ?	
• aux directions pays	La performance GED est-elle prise en considération lors de l'évaluation du personnel ?	
• à la direction des ressources humaines	Les employés ont-ils des objectifs GED annuels ?	
• à la responsable GED du siège	L'organisation (siège et pays) a-t-elle un comité GED ? Se réunit-il régulièrement ?	
• aux ressources GED terrain	Combien d'hommes et de femmes occupent des postes de décision ?	
	Combien d'hommes et de femmes occupent des postes administratifs et de support logistique ?	
	Y a-t-il dans l'organisation des pratiques différentes pour les hommes et les femmes (allocation d'espace de bureau, heures de travail, congés, etc.) ?	

Identifier les obstacles au processus d'institutionnalisation

Idem	Y a-t-il des difficultés ou des obstacles à l'intégration de la dimension GED dans les objectifs du personnel ?	
	Y a-t-il dans l'organisation des difficultés par rapport à la mise en place de pratiques touchant l'équité et l'égalité ?	
	Y a-t-il eu une analyse institutionnelle sur l'existence de difficultés et d'obstacles dans la mise en oeuvre de pratiques touchant l'équité et l'égalité ?	
	L'organisation a-t-elle développé des mécanismes pour surmonter ces difficultés ?	

POLITIQUES INSTITUTIONNELLES

FICHE 2

Pour une meilleure compréhension de l'institutionnalisation
et l'identification de mesures de renforcement

À qui s'adressent ces questions ?		<i>Commentaires</i>
• à la direction générale	La mission comprend-t-elle la dimension GED ?	
• aux directions régionales	La politique de sélection-recrutement comprend-elle la dimension GED ?	
• aux directions pays	Les descriptions de tâches incluent-elles des responsabilités GED ?	
• à la direction des ressources humaines	La politique de sécurité comprend-elle la dimension GED ?	
• à la direction des communications	La gestion des ressources humaines comprend-elle une préoccupation pour la conciliation travail-vie personnelle ?	
• à la responsable GED du siège	L'institution a-t-elle une approche d'action positive pour favoriser le recrutement de femmes dans des postes de direction ?	
• aux ressources GED terrain	L'institution a-t-elle une politique d'équité salariale ?	
	L'institution a-t-elle une politique sur le harcèlement sexuel ?	
	L'institution a-t-elle une politique sur la féminisation des textes ?	
	Les communications internes et externes incluent-elles la dimension GED ? Le portefeuille des projets de la levée de fonds inclut-il des projets GED ? Combien ?	

Identifier les obstacles au processus d'institutionnalisation

Idem	Y a-t-il des résistances au niveau de la mise en œuvre de ces politiques ?	
	Arrive-t-il que des éléments GED des politiques ne soient pas vraiment pris en compte lors de la mise en œuvre ?	

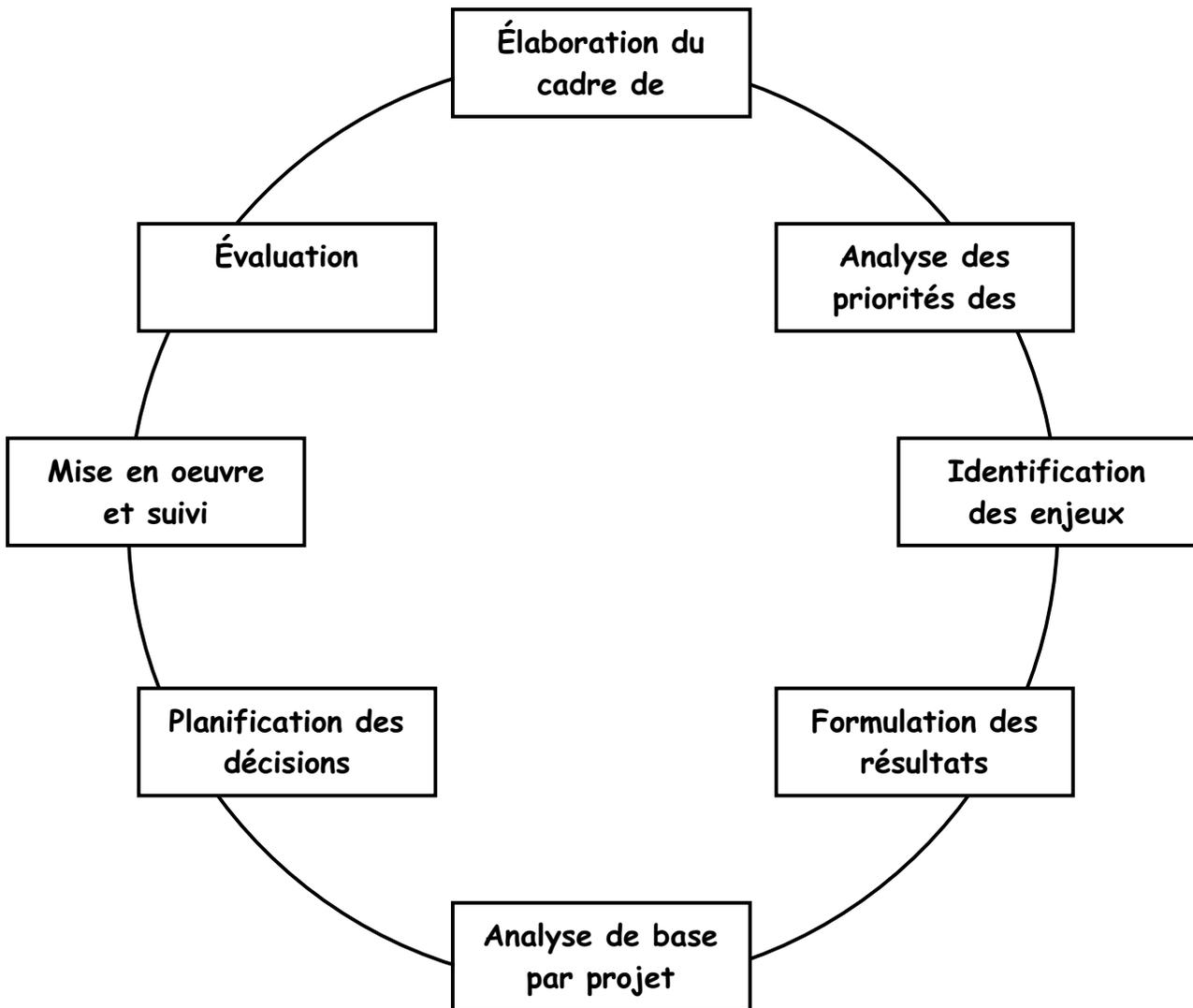
REMARQUES PRÉLIMINAIRES :

La fiche sur la programmation est subdivisée en sous-sections comme suit :

- **Les projets (Fiche 3.1) :** La fiche sur les projets comprend l'institutionnalisation de la dimension GED à toutes les étapes des projets : la conception, la mise en œuvre (y compris la sensibilisation du personnel, le renforcement de ses capacités et les relations avec les partenaires) et le suivi-évaluation.
- **Les formations/ateliers et les programmes de sensibilisation (Fiche 3.2) :** Cette fiche comprend l'organisation ou la participation des employés et autre personnel dans les formations/ateliers/programmes de sensibilisation à la dimension GED.
- **Le réseautage (Fiche 3.3) :** Ce niveau comprend tous les efforts faits pour mettre en place un réseau de discussion et d'échange sur la question GED.
- **La recherche (Fiche 3.4) :** Ce niveau touche les aspects d'étude d'analyse, de recherche etc., pouvant être faites entre autres par le Centre de formation, étude et conseil du CECI (CFEC).

Quand inclure la dimension GED dans le processus de programmation²⁷ ?

Note : Les projets s'inscrivent dans une programmation régionale et par pays. La dimension GED doit donc s'inscrire à la fois au niveau de la programmation plus large et au niveau de chacun des projets faisant partie de cette programmation.



²⁷ Adapté du document « Navigating Gender ». Ministry of Foreign Affairs, Finland, 1999.

a) La conception

Pour une meilleure compréhension de l'institutionnalisation et l'identification de mesures de renforcement

À qui s'adressent ces questions ?		Commentaires
• Aux gestionnaires de projets*	L'équipe de planification comprend-elle une expertise GED ?	
• aux responsables d'expertise technique	De l'information désagrégée par sexe est-elle recueillie au moment des analyses ?	
• à la responsable GED du siège	La composante GED est-elle prise en compte dans le choix d'organisations partenaires ?	
• aux ressources GED terrain	Les différences entre les besoins et intérêts des femmes et ceux des hommes ont-elles été identifiées ?	
	La stratégie, les résultats et les indicateurs GED ont-ils été clairement énoncés ?	
	Les partenaires sont-ils consultés sur les stratégies GED avant de les finaliser ?	

Identifier les obstacles au processus d'institutionnalisation

Idem	Des pressions ont-elles été exercées sur l'équipe de conception pour aligner les politiques GED sur celles du bailleur de fonds plutôt que celles du CECI ?	
	Les partenaires se sont-ils déjà opposés à une proposition GED ?	
	Si oui, a-t-on identifié le pourquoi de l'opposition ?	

* Chargé-es de projet, chef-fes de projets, gestionnaires pays, coopérants et coopérantes responsables de projets, etc.

b) La mise en œuvre

Pour une meilleure compréhension de l'institutionnalisation et l'identification de mesures de renforcement

À qui s'adressent ces questions?		Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> • aux gestionnaires de projets • aux responsables d'expertise technique • aux ressources GED terrain 	Le personnel projet a-t-il des objectifs GED intégrés à son plan de travail Les personnes sont-elles évaluées là-dessus ?	
	Une analyse GED est-elle incluse dans les rapports de projets ?	
	L'équipe de projet comprend-elle une expertise GED ?	
	Des formations ou des sensibilisations GED ont-elles été organisées dans le cadre du projet pour traiter de la question GED ? Avec la participation des partenaires ?	
	Comment maintient-on à jour l'intérêt GED parmi le personnel ?	
	Les partenaires sont-ils consultés régulièrement sur la dimension GED ?	
	Les réalités différentes des hommes et des femmes bénéficiaires sont-elles prises en considération de façon à faciliter la participation maximale des femmes ?	

Identifier les obstacles au processus d'institutionnalisation

Idem	Les obstacles à la mise en œuvre de la stratégie GED ont-ils été identifiés ?	
	Une analyse a t-elle été menée pour évaluer si les stratégies GED et les pratiques qui leur sont associées vont à l'encontre de la culture et des valeurs locales ?	
	Y a-t-il un manque de participation aux ateliers/formations malgré le temps et les ressources alloués pour y participer ?	
	Y a-t-il eu de la contestation ou de la résistance au contenu des formations ?	
	Y a-t-il eu des difficultés et des obstacles de la part des partenaires pour inclure la stratégie GED dans leur travail ?	
	Les partenaires ont-ils fait part de commentaires et suggestions pour modifier les stratégies existantes ?	
	Quelles sont les mesures pour surmonter les résistances des partenaires ?	

c) Le suivi-évaluation

Pour une meilleure compréhension de l'institutionnalisation et l'identification de mesures de renforcement

À qui s'adressent ces questions ?		<i>Commentaires</i>
<ul style="list-style-type: none"> • aux gestionnaires de projets 	L'équipe de suivi et évaluation comprend-elle une expertise GED ?	
<ul style="list-style-type: none"> • aux responsables d'expertise technique 	Les méthodes d'analyse permettent-elles d'obtenir de l'information désagrégée par sexe ?	
<ul style="list-style-type: none"> • aux ressources GED terrain 	Les résultats sont-ils évalués à toutes les étapes du projet en prenant en compte la dimension GED ?	
	La stratégie GED initiale est-elle mise en œuvre et régulièrement ré-évaluée ?	
	Des mécanismes existent-ils pour intégrer de nouveaux aspects et modifier la stratégie GED existante si nécessaire ?	

Identifier les obstacles au processus d'institutionnalisation

Idem	L'évaluation de la performance d'un-e employé-e est-elle affectée si cet-te employé-e réussit très bien dans d'autres domaines mais n'atteint pas ses objectifs GED ? Comment ?	
	Le processus d'évaluation est-il suivi régulièrement ?	

LES FORMATIONS GED

FICHE 3.2

Pour une meilleure compréhension de l'institutionnalisation
et l'identification de mesures de renforcement

À qui s'adressent ces questions ?		<i>Commentaires</i>
<ul style="list-style-type: none"> • à la direction générale 	Le-s employé-es reçoivent-ils de l'aide pour formuler et mettre en oeuvre leurs objectifs GED ?	
<ul style="list-style-type: none"> • aux directions régionales et aux directions pays 	Y a-t-il au moins un atelier GED par année pour le personnel ?	
<ul style="list-style-type: none"> • aux ressources humaines 	Y a-t-il au moins un atelier GED par année pour les volontaires ?	
<ul style="list-style-type: none"> • à la responsable GED du siège et aux ressources GED terrain 	Des membres du personnel participent-ils à des ateliers de formation GED importants à l'extérieur de l'organisation ?	

Identifier les obstacles au processus d'institutionnalisation

Idem	Y a-t-il un manque de participation aux ateliers/formations malgré le temps et les ressources alloués pour y participer ?	
	Y a-t-il eu de la contestation ou de la résistance au contenu des formations ?	

LE RÉSEAUTAGE

FICHE 3.3

Pour une meilleure compréhension de l'institutionnalisation et l'identification de mesures de renforcement

À qui s'adressent ces questions ?		<i>Commentaires</i>
<ul style="list-style-type: none"> • à la direction générale • aux directions régionales 	L'organisation est-elle en contact avec d'autres organisations qui travaillent sur les enjeux GED ?	
<ul style="list-style-type: none"> • aux directions pays 	L'organisation participe-t-elle à des coalitions concernant les intérêts ou les droits des femmes ?	
<ul style="list-style-type: none"> • aux ressources humaines • à la responsable GED du siège 	Y a-t-il un mécanisme pour la circulation de l'information GED (bulletin de nouvelles, liste d'envoi électronique, etc.) ?	
	L'organisation est-elle reconnue pour son travail sur la dimension GED ?	

Identifier les obstacles au processus d'institutionnalisation

Idem	L'organisation a-t-elle eu de la flexibilité pour allouer de l'espace et du temps à la réalisation de ces efforts ?	
	L'organisation a-t-elle reçu des critiques de la part d'autres organisations à propos de sa politique GED ?	
	Ces difficultés/critiques sont-elles discutées et analysées par l'organisation ?	

Pour une meilleure compréhension de l'institutionnalisation
et l'identification de mesures de renforcement

À qui s'adressent ces questions ?		<i>Commentaires</i>
<ul style="list-style-type: none"> • aux membres du CFEC • à la responsable GED du siège 	Un mécanisme particulier existe-t-il pour compiler l'information sur la dimension GED ?	
	Des ressources humaines et financières spécifiques sont-elles allouées pour l'étude et la recherche en GED ?	
	Des liens sont-ils créés avec le mouvement des femmes et la recherche féministe au Canada ?	
	Quels sont les acquis ?	

Identifier les obstacles au processus d'institutionnalisation

Idem	L'intégration de la dimension GED dans le volet étude et recherche du CECI se heurte-elle à des obstacles ?	
-------------	---	--

LES RESSOURCES

FICHE 4

Pour une meilleure compréhension de l'institutionnalisation et l'identification de mesures de renforcement

À qui s'adressent ces questions ?		<i>Commentaires</i>
• à la direction générale	Une experte GED (volontaire, expatrié-e, employé-e national-e) travaille-elle régulièrement pour l'organisation ? Des mécanismes de transferts vers des ressources GED nationales sont-ils prévus ?	
• aux directions régionales	L'organisation maintient-elle une collection accessible de documents et ressources GED ?	
• aux directions pays	Les leçons GED apprises sont-elles régulièrement documentées ?	
• à la responsable GED au siège	Le personnel a-t-il accès à des ressources financières pour réaliser ses objectifs GED ?	
• aux ressources GED terrain	Un budget est-il mis de côté pour la mise en œuvre de la politique GED de l'organisation ?	

Identifier les obstacles au processus d'institutionnalisation

Idem	Y a-t-il des résistances de la part de l'organisation pour allouer des ressources financières pour le dossier GED ?	
	Y a-t-il des résistances de la part de l'organisation pour allouer des ressources humaines pour le dossier GED ?	
	La documentation GED est-elle accessible seulement à une personne ou à travers une seule personne (par exemple un-e expert-e) ?	

Pour une meilleure compréhension de l'institutionnalisation
et l'identification de mesures de renforcement

À qui s'adressent ces questions ?		<i>Commentaires</i>
• à la direction générale	La dimension GED a-t-elle été intégrée à tous les niveaux pertinents du cadre de rendement ?	
• aux directions régionales	Par région et par pays, quelles sont les priorités ciblées ? La dimension GED figure-t-elle parmi les priorités ? En quels termes ?	
• aux directeurs pays	Par région et par pays, quels sont les enjeux GED ciblés ?	
• à la direction des ressources humaines	La stratégie globale de la programmation de la région, du pays, facilite-t-elle la prise en compte des enjeux GED ciblés ?	
• aux ressources GED terrain	La formulation des résultats et des indicateurs GED des cadres de rendement est-elle suffisamment précise pour permettre véritable une évaluation ?	
• au Comité GED siège	Quels sont les acquis ?	
	Les ressources GED sont-elles intégrées dans le processus de bilan/planification du cadre de rendement de la région, du pays ?	
	Les mécanismes de suivi captent-ils bien les résultats GED ?	
	De manière générale, quelles sont les leçons apprises : au niveau institutionnel, au niveau des programmes ?	

Identifier les obstacles au processus d'institutionnalisation

Idem	Y a-t-il des difficultés à intégrer la question GED dans le cadre du rendement de la région, du pays ? Lesquelles ?	
	L'organisation a-t-elle développé des mécanismes pour surmonter ces difficultés ?	

BIBLIOGRAPHIE

Aguilar, Lorena, Gustavo Bricao, Ilsie Valenciano avec la collaboration de Edgar Chacon. Qui cherche trouve : Élaboration des diagnostics participatifs selon une démarche soucieuse sur l'équité (1999). Union mondiale pour la nature et la Fondation Arias pour la paix et le progrès humain, Série vers l'équité. San José Costa Rica, 84 p.

Blanco, Lena et Guiselle Rodriguez. Bien agir... Bien agir... à l'extérieur comme à l'intérieur : Vers une gestion et une gérance équitable (1999). Union mondiale pour la nature et la Fondation Arias pour la paix et le progrès humain, Série vers l'équité. San José Costa Rica, ? p.

Condition féminine Canada. (1993) Un nouvel horizon : éliminer la violence/atteindre l'égalité ; Rapport final du Comité canadien sur la violence faite aux femmes.

Condition féminine Canada (1995) À l'aube du XXI siècle : plan fédéral pour l'égalité entre les sexes.

Condition féminine Canada (1996) Analyse comparative entre les sexes : guide d'élaboration des politiques.

Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI), Centre international MATCH (MATCH), Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI), (1991) Un autre genre de développement, CCCI, Ottawa. 126p.

Côté, Caroline. Le genre dans le développement. Formation sur l'approche genre et développement, Développement et paix, Avril 2003, 59p.

Dagenais, Huguette ; Piché D. (1994) Femmes, féminisme et développement. McGill - Queen's University Press. 440p.

Escalante, Ana Cecilia et Mario del Rocio Peniado avec la collaboration de Lorena Aguilar et Ana Elena Badila. Près des yeux... près du cœur : Indicateurs d'équité (1999). Union mondiale pour la nature et la Fondation Arias pour la paix et le progrès humain, Série vers l'équité, San José Costa Rica, 102p.

Grégoire, Renaude, Comité québécois femmes et développement (CQFD), (2000) L'Approche genre et développement : dix ans après, Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI).

Gender and Development. The CEDPA Training Manual Series. Volume III. (1996) The Centre for Development and Population Activities, Washington, 1996, 92p.

Heise, L. (1994), Violence against women : The hidden health burden. World Bank Discussion Paper. Washington D.C. The World Bank.

Levy, Brigitte ; Andrew, Caroline (1995). Un bilan des expériences de développement avec les femmes, Association canadienne d'études de développement international, Université Ottawa. 166p.

Marche mondiale des femmes, Cahier de revendications mondiales (2000).

Morin, Annie, Le défi de bâtir une stratégie d'intégration de l'ADS appliquée au développement régional. Document Power point. Conseil régional de développement de la Montérégie (CRDM), 23p.

Nepal, Nikunja et Hélène Lagacé, Comment prendre en compte la dimension GED dans notre organisation et notre programmation. Poser les bonnes questions... au bon moment... à tous les niveaux ! CECI, février 2003, 19 p

Perras, Sylvie. L'intégration de l'approche Genre et Développement à Inter Pares. Séminaire conjoint sur l'ADS, ACS, GED organisé par Relais-femmes, l'Alliance de recherche IREF/Relais femmes et le Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI, 7 et 8 mai 2003, Université du Québec à Montréal (UQAM), 14p.

Quesada, Cecilia Alfano avec la collaboration de Blanca Mendoza de Sanchez. Si nous l'organisons, nous l'obtenons : Planification de projets fondés sur l'équité (1999). Union mondiale pour la nature et la Fondation Arias pour la paix et le progrès humain, Série vers l'équité. San José Costa Rica, 52p.

Relais-Femmes ; (1997). Qu'est-ce que le féminisme ? (Trousse d'information sur le féminisme québécois des 25 dernières années). Centre de documentation pour l'éducation des adultes et la condition féminine).

Relais-Femmes (1997). L'analyse différenciée par sexe : levier pour l'égalité ? Le développement ? La paix ? Centre de documentation pour l'éducation des adultes et la condition féminine.

Rocio Rodriguez Rednas, Cantera et Ana Badille. Partager ses secrets : systématisation à partir de l'équité (1999). Union mondiale pour la nature et la Fondation Arias pour la paix et le progrès humain, Série vers l'équité. San José Costa Rica, 42p.

Rodriguez, Guisella, Nada melendez, Emma Velasquez et Maria Alicia Fuentes avec la collaboration de Lorena Aguilar, Francisco Azopifa, Dianar roasles et Lisette Montoya. Prendre le pouls des spécificités sexuelles : Système de suivi et d'évaluation prenant en compte les spécificités sexuelles (1999). Union mondiale pour la nature et la Fondation Arias pour la paix et le progrès humain, Série vers l'équité. San José Costa Rica, 48p.

Seager, Joni, Atlas des femmes dans le monde : La réalité de leurs conditions de vie. Autrement, 2003, 128p.

Trottier, Sandra, Trousse de formation sur la gestion féministe à l'intention des groupes de femmes et autres groupes communautaires. Production de L'R des centres de femmes. Septembre 2002 (3e tirage)

Unicef, (1994). Gender Equality and Women's Empowerment, Unicef, 16p.

Williams, Suzanne with Janeth Seed and Adeline Muwau. The Oxfam Gender Training Manual (1994). London, Oxfam UK and Ireland, 634p.

Young, Kate. (1993). Planning development with women. St. Martin Press, New York, 166p.

Zaldana, Claudia Patricia. L'Union fait la force. Processus de participation et habilitation. (1999) Union mondiale pour la nature et la Fondation Arias pour la paix et le progrès humain, Série vers l'équité. San José Costa Rica, 101p.

- VIDÉOCASSETTES :

Avec leurs main, Chris Sheppard et Claude Sauvageot, 1987, vidéocassette disponible au CECI

Femme sénégalaise soumission ou égalité. Troupe théâtrale de l'APROFES, 1994, vidéocassette disponible au CECI

Femmes aux yeux ouverts, Togo, Anna-Laure Folly. Disponible à SUCO

Femmes maliennes, locomotives du développement, disponible à SUCO

Hommage aux femmes Sissili, Burkina-Faso, Franceline Ouboa, 1994, vidéocassette disponible au CECI

Le CECI en marche avec les femmes

- SITES WEB (EN PARTIE EXTRAIT DE DOCUMENTS DE L'ACDI)

ACDI -

La page de départ du site de l'ACDI sur l'égalité entre les Sexes. Sous OUTILS ET RESSOURCES.

CIDA's page on Gender Equality. Under TOOLS AND RESOURCES :

[Ressources et publications de l'ACDI](#) : Échantillon de rapports commandés, de bulletins et de documents de discussions stratégiques.

[Nouvelles de l'égalité entre les sexes](#) : Chaque numéro porte sur un sujet différent dans le contexte de l'égalité entre les sexes. Il présente également des thèmes, des tendances et des projets de l'ACDI.

[Autres outils et ressources](#) : Outils produits par d'autres institutions, comme des glossaires sur l'égalité entre les sexes, des indicateurs et des statistiques axés sur la problématique hommes-femmes, des bases de données et des documents connexes

[Liens](#) : Liens vers des organisations et des passerelles liées à l'égalité entre les sexes et au développement.

Formation en ligne sur l'analyse comparative selon les sexes :

http://www.acdi-cida.gc.ca/cida_ind.nsf/8949395286E4D3A58525641300568BE1/4847CED58A8B992085256B440078619D?OpenDocument

Accès au site en français : [Http://www.acdi-cida.gc.ca/egalite](http://www.acdi-cida.gc.ca/egalite)

English page : [Http://www.acdi-cida.gc.ca/equalite](http://www.acdi-cida.gc.ca/equalite)

AMNISTIE INTERNATIONALE FEMMES :

Nouvelles et actions sur les droits des femmes partout dans le monde, nombreux documents sur la question des droits des femmes.

<http://www.droitsdesfemmes.net>

Asia-Pacific Economic Cooperation – APEC

[Gender mainstreaming. Good practices from the Asia Pacific Region](#). By Heather Gibb. North-South Institute, Ottawa, 2001

Document cover :

- A. Gender mainstreaming in small and medium-size enterprises ;
- B. promoting women's participation in science, technology and telecommunications sectors ;
- C. revitalizing agriculture : women and food production ;
- D. adjusting to structural change : toward a gender aware approach.

Plus : Glossary - Gender Mainstreaming Resources - Index

[Http://www.apecsec.org.sg/loadall.htm?http://www.apecsec.org.sg/workgroup/gender.html](http://www.apecsec.org.sg/loadall.htm?http://www.apecsec.org.sg/workgroup/gender.html)

ASIAN DEVELOPMENT BANK

Sélectionnez "Gender in Development" in [Topics](#). Ce site est uniquement en anglais.

"Publications" inclut : "Country briefing papers" (for ex. Women and Pakistan) pour dix pays d'Asie, et le "Sectoral Gender checklists" pour les dossiers suivants : [Resettlement](#), [Health](#), [Education](#), [Urban Development and Housing](#), [Water Supply and Sanitation](#), et [Agriculture](#) .

[Http://www.adb.org/Gender/default.asp](http://www.adb.org/Gender/default.asp)

AWID

L'association des droits de la femme et le développement (AWID) est un organisme international unique qui associe, informe et mobilise les personnes et organisations engagées dans la lutte pour l'égalité entre les sexes, le développement durable et les droits de la femme. Leur but est de provoquer un changement politique fondamental au niveau individuel et institutionnel en vue d'améliorer la vie des femmes et des filles dans le monde entier. Ainsi elles organisent des débats continus sur des enjeux fondamentaux et évocateurs. Et elles oeuvrent pour enrichir les capacités individuelles et les capacités d'organisation de ceux qui oeuvrent pour l'émancipation de la femme et la justice sociale

Programmes

[Le Forum International d'AWID](#)

Communications stratégiques

Le programme de communications stratégiques continuera de perpétuer les débats et discussions enclenchées durant le forum. Cela permettra à l'organisation de lancer les forums virtuels d'AWID axés sur les quatre thèmes suivant : développement structurel et institutionnel féministe ; les jeunes femmes et le leadership ; égalité entre les sexes et les nouvelles technologies ; et les droits de la femme et le changement économique.

Les thèmes

[Le développement structurel et institutionnel féministe](#)

[Égalité entre les sexes et les nouvelles technologies](#)

[Les droits de la femme et le changement économique](#)

[Les jeunes femmes et le leadership](#)

<http://fr.awid.org/index.pl>

[Gender and Development - ADB Good practices](#)

[Infrastructure and Urban Development, Water Supply and Sanitation Health, Education, Irrigation and Water Sector, Agriculture and Rural Development, Natural Resource Management, Microfinance, Governance.](#)

<Http://www.adb.org/Gender/practices.asp>

BANQUE MONDIALE

KEY QUESTIONS IN GENDER ANALYSIS: SECTORAL REFERENCE GUIDES0 : 1) Agriculture and Livestock Production ; 2) LAND ; 3) EDUCATION ; 4) LABOR ; 5) SOCIAL SECURITY AND SAFETY NETS ; 6) MICRO-ENTERPRISE ACTIVITY AND FINANCIAL MARKETS ; 7) HELATH ; 8) VIOLENCE ; 9) POVERTY ; 10) SERVICES.

WWW.WORLDBANK.ORG UNDER GENDER AND RURAL DEVELOPMENT ; TOOLS WE USE.

BRIDGE

BRIDGE supports your gender mainstreaming efforts by bridging the gaps between theory, policy and practice with accessible gender information

[Cutting Edge Pack - Gender and HIV/AIDS ;](#)

GENIE ; A fast route to gender mainstreaming resources from donor agencies ;

Syanda : facilitating gender mainstreaming. An ever growing resource of materials to support those working towards gender equality

<http://www.ids.ac.uk/bridge/>

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)

South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Advisory Team

[Gender Mainstreaming: A How-To Manual](#) by Katerine Landuyt, Associate Expert on Gender Issues.

[Annex I - Steps in Gender Analysis](#) and Annex II - Profiles for gender analysis

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/gender/index.htm>

CARE - Best Practices in Gender

<http://www.care.org/programs/education/best.html>

These are the examples of the best practices in area of education that should be included in development of the new mission statements and key questions in programming. The following best practices are included : best practices in gender policies, in gender and recruitment, in family-friendly work policies, in gender integration in programming, in gender integration training, and in implementation.

CLADEM

The Latin American and Caribbean Committee for the Defense of Women's Rights, is a women's and women's organizations network that in all Latin America and the Caribbean are committed in unite our efforts to achieve an effective defense of women's rights in our region. As a large spider web, we form a network that articulates organizations and individuals committed in the defense and promotion of Women's Rights through different activities : formulating legislative proposals, researching, training, litigating, teaching at universities, informing, communicating and exercising solidarity actions.

Aussi en espagnol et portugais.

<http://www.cladem.org/english/>

CYBERSOLIDAIRES

C'est un site féministe québécois qui donne de l'information féministe sur les femmes de partout dans le monde ; un outil permettant de vivre la solidarité au quotidien de même avec comme mandat de renforcer la défense des **droits humains, économiques, sociaux et culturels** des femmes et de leur **droit à la communication**.

<http://www.cybersolidaires.org/>

DAWN

DEVELOPMENT ALTERNATIVES WITH WOMEN FOR A NEW ERA is a network of women scholars and activists from the economic South who engage in feminist research and analysis of the global environment and are committed to working for economic justice, gender justice and democracy. DAWN works globally and regionally in Africa, Asia, the Caribbean, Latin America and the Pacific on the themes of the Political Economy of Globalisation ; Political Restructuring and Social Transformation ; Sustainable Livelihoods ; and Sexual and Reproductive Health and Rights, in partnership with other global NGOs and networks.

Très nombreuses publications. Presque toutes en anglais.

<http://www.dawn.org.fj/>

DROITS ET DÉMOCRATIE

Droits et Démocratie (le Centre international des droits de la personne et du développement démocratique) est un organisme non partisan investi d'un mandat international et qui a été créé en 1988 par le Parlement canadien pour encourager et appuyer les valeurs universelles des droits humains et promouvoir les institutions et pratiques démocratiques partout dans le monde.

Dans le cadre de ses programmes, il s'efforce de faire le lien entre :

le Canada et le monde ;

les ONG canadiennes et des ONG partout dans le monde, plus particulièrement dans les pays en voie de développement ;

les organisations de la société civile et les gouvernements au Canada et ailleurs.

Le site donne accès à plusieurs publications intéressantes dans le domaine des droits

<http://www.ichrdd.ca/splash.html>

ELDIS - The gateway to development information

Liens à divers sites web, par sujet/secteur. Links to web sites on :

[Gender and conflict](#) - [Gender documentation](#) - [Gender and education](#) - [Gender and governance](#)
[Gender and health](#) - [Gender and HIV/AIDS](#) - [Gender information dissemination](#) - [Gender and ITCs](#)
[Gender mainstreaming](#) - [Gender networks](#) - [Gender news sources](#) - [Gender policy](#) - [Gender poverty](#)
[Gender research centres](#) - [Gender manuals and toolkits](#) - [Gender rights](#) - [Gender statistics](#)

Gender themes :

[Education of women](#), [Violence against women](#), [Gender and trade](#), [Household poverty](#), [Gender and conflict](#),
[Gender and participation](#), [Gender and health](#), [Gender mainstreaming](#), [Gender statistics](#), [Gender and HIV](#),
[Gender and globalisation](#).

[Http://www.eldis.org/gender/weblinks.htm](http://www.eldis.org/gender/weblinks.htm)

FAFIA-AFAI

Site de l'Alliance féministe pour l'action internationale. Plusieurs recherches intéressantes au niveau canadien et, entre autres, le rapport alternatif des groupes de femmes canadiens présentés au comité de l'ONU sur la Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et son application au Canada (CÉDEF-CEDAW) et les commentaires du comité. Site bilingue : <http://www.fafia-afai.org/>

FFQ

Site actif qui donne de l'information sur les actions passées et futures de la Fédération des femmes du Québec <http://www.ffq.qc.ca/>

FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION (FAO)

page : SD Social Dimensions –

English : http://www.fao.org/sd/index_en.htm

Français : http://www.fao.org/sd/PE1_fr.htm

Español : http://www.fao.org/sd/index_es.htm

SOCIO-ECONOMIC AND GENDER ANALYSIS PROGRAMME (SEAGA)

PROGRAMME D'ANALYSE SOCIOECONOMIQUE SELON LE GENRE (ASEG)

[HTTP://WWW.FAO.ORG/SD/SEAGA/](http://www.fao.org/sd/seaga/)

GENDER ANALYSIS FIELD TOOLS - EXTRACT FOR "REPORT - SUB-REGIONAL TRAINING COURSE ON WOMEN IN WOOD ENERGY DEVELOPMENT." TOOLS INCLUDED ARE : 1) THE SEXUAL/GENDER DIVISION OF LABOR ; 2) TYPES OF WORK ; 3) ACCESS TO AND CONTROL OVERS RESOURCES AND BENEFITS ; 4) INFLUENCING FACTORS ; 5) PRACTICAL NEEDS AND STRATEGIC INTERESTS ; 6) LEVELS OF PARTICIPATION.

[Http://www.fao.org/DOCREP/x02003e/x0203e09.htm](http://www.fao.org/DOCREP/x02003e/x0203e09.htm)

Gender & Development Training Centre (G&DTC), Pays-Bas

http://www.gender-training.nl/profile_fr.html

Gender and Microfinance: Guidelines for Good Practice

<http://www.gdrc.org/icm/wind/gendersjonson.html>

This site offers guidelines for good gender mainstreaming practice in microfinance and microenterprise, including gender based obstacles and importance of the gender mainstreaming in all stages of the project cycle.

GLOBAL CENTER

The Center for Women's Global Leadership (Global Center) développe et facilite le développement du leadership des femmes dans le domaine des droits humains et de la justice sociale. Il est dirigé par Charlotte Bunch. Il a développé de nombreux outils au sujet de la violence faite aux femmes.

<http://www.cwgl.rutgers.edu/>

International Fund for Agricultural Development (IFAD)

General guidelines for mainstreaming gender in the Vision process consultations

[Http://www.worldwatercouncil.org/Vision/Documents/Guidelines.PDF](http://www.worldwatercouncil.org/Vision/Documents/Guidelines.PDF)

MARCHE MONDIALE DES FEMMES EN L'AN 2000

Description des activités et liens avec toutes les coordinations nationales.

<http://www.ffq.qc.ca/marche2000/index.html>

NETFEMMES :

NetFemmes est un réseau pour et par les femmes, mis sur pied par le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF).

Le site netfemmes.cdeacf.ca recèle de nombreuses ressources pour les femmes. Des répertoires comptant plus de 600 groupes et associations de femmes et plus de 200 chercheuses féministes, un forum des actualités et un calendrier interactif d'événements : toutes ces ressources permettent aux femmes de se retrouver, de se lire et d'afficher leurs informations. Le site ne cesse de s'enrichir des annonces, des notices bibliographiques sur les nouvelles parutions, des documents provenant des groupes et des chercheuses. Côté documentaire, il donne accès au catalogue du Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF) et permet aux internautes de lire un nombre toujours croissant de documents directement sur le Web.

Comme la plupart des femmes passent peu ou pas de temps sur le Web, la liste de discussion, netfemmes@cdeacf.ca est la colonne vertébrale de ce réseau. Cet espace de partage d'expériences et de connaissances, de collaboration et de réflexion est maintenant habité par plus de 400 féministes provenant de 23 pays sur tous les continents.

<http://netfemmes.cdeacf.ca/>

OXFAM UK

Excellentes publications sur les questions genre et développement

<http://www.oxfam.org.uk/>

Strategis/Canada - Best Gender Practices (Korea)

<http://strategis.ic.gc.ca/SSGF/aa00059f.html>

These are the examples of best gender practices in Korea in various fields, such as education, research and Workplace.

SYFIA

Dossiers sur les femmes sur les femmes africaines

<http://www.syfia.info>

La Tribune internationale des femmes a une maison d'édition fort intéressante :

<http://www.womenink.org>

UNAIDS Best Practices

<http://www.unaids.org/bestpractice/>

UNAIDS offers a database of practical examples (best practices) from the countries on the topics related to AIDS/HIV. The site includes the definition of the best practice and also a topic list, by which these best practices can be searched. The one of "Gender and HIV/AIDS" is included.

UNCHS (Habitat)

http://www.bestpractices.wien.at/4hub_engl/E4datenbank.htm

A comprehensive database consisting of more than 650 best practices from various fields, including the area of "Gender Equity and Equality". The database can be searched by subject, region, project manager, ecosystem in three languages: English, German and Spanish.

UNDP Good Practices in Gender in Development

<http://www.sdn.undp.org/perl-bin/qidp/project.pl?do=view>

An excellent database of good practices projects from all continents that includes comprehensive information about each best practice, including overview, strategy, activities, impact, lessons learned, etc.

UNESCO - Most Clearing House Best Practices

<http://www.unesco.org/most/bphome.htm#1>

This database provides best practices for policies and projects related to the eradication of poverty and the reduction of social exclusion. There are more than 20 examples of the best practices in the area of Women and Gender Equality.

UNIFEM – East and South-East Asia

Capacity building for gender mainstreaming in development, by Lorraine Corner, Regional Programme Adviser, UNIFEM E&SEARO Bangkok

<http://www.unifem-eseasia.org/TechPapers/mainstreaminghilevel/mainstreaminghilevel.htm>

UNION MONDIALE POUR LA NATURE

Série Vers l'équité

En mars 1997, le Programme social du Bureau régional pour l'Amérique centrale de l'Union mondiale pour la nature (ORMA-UICN) et le Centre pour le progrès humain de la Fondation Arias pour la paix et le progrès humain, ont entrepris un projet "caressé" depuis des mois par la coopération hollandaise en Amérique centrale : unir les efforts des groupes travaillant sur la problématique hommes femmes et l'environnement par l'entremise d'un processus d'assistance technique permettant d'aider et de soutenir les organisations et les initiatives de développement rural dans toute la région en vue d'incorporer dans leurs activités la notion d'équité entre les sexes.

Une série de documents ont été publiés. Ils sont dans la partie bibliographique classique de cette trousse. On peut tous les télécharger en français, anglais et espagnol à :

http://www.generoyambiente.org/ES/publicaciones_uicn/equidadf/equidadf.htm

WEDO

An international advocacy network that seeks to increase the power of women worldwide as policymakers in governance and in policymaking institutions, forums and processes, at all levels, to achieve economic and social justice, a peaceful and healthy planet and human rights for all.

[Gender and Governance](#)

[Sustainable Development](#)

[Economic and Social Justice](#)

[United Nations](#)

Très belle liste de liens avec de nombreuses associations internationales de femmes. Plusieurs publications dans le domaine de l'environnement.

WIDE

Network Women in Development Europe :

www.eurosur.org/wide/

WOMENSPACE

Site canadien bilingue qui donne accès à de multiples ressources et au groupes de femmes. L'organisme lutte pour l'accès des femmes aux technologies de l'information et des communications (TIC).

http://www.womenspace.ca/index_fr.html

Plus de 900 liens et 120 catégories

<http://repertoire.womenspace.ca/index.html>