

Promouvoir l'égalité
entre les femmes et les hommes :
LA MISE EN PRATIQUE

Trousse de formation pour les organismes de coopération internationale

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes: LA MISE EN PRATIQUE

Trousse de formation pour les organismes de coopération internationale

Une publication de la communauté « Genre en pratique » du Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI

Recherche et co-rédaction : Emmanuel Trépanier et Marie Ginette Bouchard

Supervision et co-rédaction : Fréda Thélusma et Julie Martineau

Comité de lecture :

Linda Gagnon, SUCO

Odette McCarthy, CECI

Nathalie Roy, Carrefour Canadien International

Rita Soares-Pinto, Oxfam-Québec

Lysiane van der Knaap, SACO

Mise en page : Anne-Marie Lemay-Frenette

Révision linguistique : Fernand Roy

Révision de la rédaction non sexiste : Linda Gagnon, SUCO

Cette publication a été rendue possible grâce à la contribution financière du

Centre de recherches pour le développement international et des organismes suivants :



Association québécoise des organismes
de coopération internationale

AQOCI

1001, rue Sherbrooke Est, bureau 540

Montréal (Québec) H2L 1L3

Tél : 514-871-1086

www.aqoci.qc.ca

Mars 2011

TABLER DES MATIÈRES

Avant propos	5
Remerciements	6
Mise en contexte	7
Description et objectifs de la trousse de formation.....	8

1^{ère} PARTIE : LA THÉORIE

Module 1- L'ÉFH en perspective

1.1 Introduction	13
1.2 La situation des femmes : Quels acquis? Quelles luttes?.....	14
1.2.1 Bref portrait de la situation des femmes au Québec et au Canada	16
1.2.2 Pistes de recherche supplémentaires	16
1.3 Cadre conceptuel	18
1.3.1 Les principales approches ÉFH	18
1.3.2 Les approches ÉFH complémentaires	20
1.4 Débats sur la question	23
1.4.1 Débats terminologiques	23
1.4.2 Point de vue sur la participation des hommes.....	24

Module 2 : Institutionnalisation de l'ÉFH

2.1 Introduction	29
2.2 Étapes de l'institutionnalisation.....	31
2.3 Outils facilitant l'institutionnalisation de l'ÉFH	33
2.3.1 Le diagnostic genre et l'audit genre.....	33
2.3.2 La politique ÉFH	39
2.3.3 Le plan d'action ÉFH.....	42

Module 3 : Intégration de l'ÉFH dans les projets et programmes

3.1 Introduction	47
3.2 Définition des groupes cibles	48
3.3 Analyse sexospécifique	49
3.4 Stratégie genre	51
3.5 Gestion axée sur les résultats.....	53
3.5.1 Intégrer le genre à la phase de planification.....	53
3.5.2 Intégrer le genre à la phase de mise en œuvre	55
3.5.3 Intégrer le genre à la phase de suivi et d'évaluation	56
3.5.4 Les résultats d'ÉFH et les indicateurs sexospécifiques	57

3.6 Budgétisation sensible au genre.....	59
3.7 Standards minimums	60
3.8 Listes de vérification (check-lists)	62

Module 4 : Accompagnement des partenaires

4.1 Introduction	67
4.2 Le choix des partenaires.....	68
4.3 Déterminer les objectifs ÉFH avec les partenaires	70
4.4 Renforcement des capacités pour l'ÉFH (plaidoyer, réseautage, financement).....	71
4.5 Construire une vision partagée de l'égalité entre les femmes et les hommes	73

2^e PARTIE : LA PRATIQUE

Module 5 : Outils pratiques et méthodologie

5.1 Introduction	79
5.2 Pédagogie.....	80
5.2.1 Approches et techniques.....	80
5.2.2 Préparation de l'atelier.....	80
5.2.3 Gérer les discussions de groupe	81
5.2.4 Aborder l'ÉFH en contexte interculturel	82
5.2.5 Évaluation.....	83
5.3 Modèles de session de formation	84
Session 1 : Les chargés et chargées de programmes et de projets	85
Session 2 : Les coopérants et coopérantes volontaires terrain.....	87
Session 3 : Les coopérants et coopérantes volontaires en ÉFH	89
Session 4 : Les organisations partenaires basées outre-mer	91
Session 5 : Les équipes de direction, le conseil d'administration et les gestionnaires d'organisations.....	93
Session 6 : Les bénévoles et le personnel au siège social.....	94
5.4 Banque d'exercices.....	96

3^e PARTIE : ANNEXES

Annexe 1- Modèle de fiche d'évaluation d'une formation.....	158
Annexe 2- Concepts clés de l'égalité entre les femmes et les hommes	160
Annexe 3- Comment rédiger un modèle logique en tenant compte de l'ÉFH?	166
Annexe 4- Abréviations et acronymes.....	169
Annexe 5- Références et ressources complémentaires	170

AVANT PROPOS

Au printemps 2009, le Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'AQOCI met sur pied une communauté de pratique intitulée : « Genre en pratique ». Cette plateforme vise à renforcer l'engagement et à renouveler les pratiques des organismes de coopération du Québec et du Canada en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et d'autonomisation des femmes.

Cette communauté de pratique a été initialement conçue afin de mobiliser les savoirs et de créer une dynamique d'apprentissage et d'échange de bonnes pratiques entre les organisations en matière d'égalité entre les sexes. L'objectif était également de renforcer les capacités des membres en matière d'intégration du genre tant au niveau des projets de développement qu'au niveau institutionnel.

C'est dans cet esprit de partage et de mobilisation des connaissances qu'a pris forme le projet d'élaboration d'une trousse de formation en égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH), complémentaire à la trousse « Genre et développement » élaborée par le CQFD en 2004.

Ce projet visait donc à rafraîchir les connaissances et les outils de la trousse de 2004, toujours largement utilisée dans plusieurs organismes de coopération internationale. Il visait également à poursuivre la systématisation des nouvelles connaissances sur les questions liées à l'ÉFH.

C'est avec fierté que nous vous présentons cette trousse de formation intitulée : « Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : la mise en pratique ». Nous espérons que vous y trouverez les outils qui contribueront à intégrer le genre de manière effective dans les projets et les programmes de vos organisations, et ainsi, faire évoluer les pratiques en matière de promotion des droits des femmes et d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes.

REMERCIEMENTS

Nous voulons remercier le Centre de recherche pour le développement international (CRDI), Carrefour Canadien International (CCI), CECI-Uniterra, CESO-SACO, CUSO-VSO, Développement et Paix, Jeunesse Canada Monde, L'Oeuvre Léger, Oxfam-Québec, Youth Challenge International et SUCO pour leur précieux appui financier dans le développement de cet outil.

De plus, nous tenons à remercier les organismes qui ont accepté de partager des documents et ressources de formation en égalité entre les femmes et les hommes, tout particulièrement le CECI et Oxfam-Québec qui nous ont gracieusement proposé de nombreuses études de cas pour compléter cette trousse. Nous remercions également les nombreuses personnes ayant participé à l'analyse des besoins qui a précédé la recherche et la rédaction de ce document.

Cette trousse est le résultat d'un travail de collaboration avec les membres de la Communauté de pratique (CdP) « Genre en pratique ». Nous sommes extrêmement reconnaissants envers nos collègues de la CdP qui n'ont pas ménagé leurs efforts et qui ont mis leur expertise au service de ce projet. Nous remercions notamment pour leurs précieux conseils et leur appui indéfectible : Linda Gagnon (SUCO), Odette McCarthy (CECI), Nathalie Roy (CCI), Rita Soares-Pinto (Oxfam-Québec), Lysianne Van der Knaap (SACO).

Nous remercions également les autres membres de la CdP pour leur soutien dans ce processus : Marie-Anne Cantin, Debbie Butcher, AndréAnne Cloutier, Ghyzlaine Benzerrouk, Jocelyne Barbeau, Anick Druelle et Sabine Michaud.

Pour ses conseils judicieux au cours du processus de rédaction, un merci chaleureux à Hélène Lagacé (CECI). Un merci spécial également à l'équipe de l'AQOCI pour le support et les encouragements tout au cours de ce projet.

Finalement, nous remercions les auteurs Emmanuel Trépanier et Marie-Ginette Bouchard pour l'élaboration de ce document, ainsi que les co-auteurs et coordonatrices Fréda Thélusma et Julie Martineau pour leurs efforts de coordination et leur contribution dans la réalisation de ce projet.

Gervais L'Heureux, au nom du conseil d'administration
Directeur Général
AQOCI

MISE EN CONTEXTE

En 2006, l'AQOCI a été le principal instigateur des États Généraux de la coopération et de la solidarité internationale ayant mené à l'adoption de la Déclaration du Québec « Responsable aussi du monde »¹. Cette déclaration, signée par les membres de l'AQOCI et les organisations de la société civile du Québec, exprime une vision commune du développement et de la solidarité internationale. Les signataires s'engagent notamment à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les programmes de développement et de coopération internationale.

Au sein de l'AQOCI, le Comité Québécois Femmes et Développement (CQFD) est un espace privilégié, existant depuis 1984, permettant d'honorer cet engagement. En effet, en favorisant l'apprentissage et l'échange critique sur toutes les questions touchant le rôle des femmes dans le développement, ce comité vise à promouvoir une vision féministe du développement et à favoriser les liens de solidarité entre les groupes de femmes du Nord et du Sud.

Dans cette optique, le CQFD a conçu en 2004 une première trousse de formation intitulée « Genre et Développement »² pour faciliter le partage de connaissances liées à l'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH). Cette trousse a connu un franc succès auprès des membres de l'AQOCI, en particulier pour le développement d'un langage commun et pour ses exercices de formation visant la sensibilisation des personnes qui œuvrent dans le domaine de la coopération internationale.

En 2009, le CQFD met sur pied la communauté de pratique « Genre en Pratique » dont l'un des objectifs est de promouvoir la systématisation et la diffusion des savoirs et des outils.

Le présent document concrétise cet objectif et constitue par ailleurs, un outil complémentaire à la trousse de 2004. Il vient combler des besoins reliés à la planification stratégique en faveur de l'ÉFH, tout en mettant davantage l'accent sur des outils pratiques permettant d'approfondir les connaissances de base. Cet outil vise également à renouveler l'engagement des OCI face aux enjeux de l'ÉFH et à mettre de l'avant des pratiques novatrices, liées à la promotion des droits des femmes et à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des OCI.

1 AQOCI, « *Le développement humain et la coopération : Une autre efficacité* », Actes des États généraux de la coopération internationale, Montréal, 2006, p.85-88

2 CQFD de l'AQOCI, *Trousse de formation : Genre et développement*. 2004.
http://www.aqoci.qc.ca/ressources/pdf/Guides_2004-03_GuideGED.pdf

DESCRIPTION ET OBJECTIFS DE LA TROUSSE DE FORMATION

L'objectif principal de cette trousse est de fournir aux organisations de coopération internationale des éléments de formation théorique ainsi qu'une boîte à outils sur un ensemble de compétences leur permettant d'opérationnaliser l'ÉFH dans leurs pratiques quotidiennes.

Elle peut être utilisée de plusieurs façons : soit pour y puiser des explications et des ressources spécifiques à utiliser dans le cadre de son travail, soit pour y puiser des exercices spécifiques à exploiter dans le cadre d'une formation à l'intention d'un des groupes cibles. Globalement, cette trousse a été conçue afin qu'il soit possible d'en adapter le contenu et les exercices en fonction des particularités de chaque groupe.

Le présent document se compose de deux parties principales et d'annexes.

La première partie est constituée de modules présentant divers éléments théoriques et différents enjeux liés aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans la coopération internationale. C'est dans cette section que les personnes animatrices puiseront les informations théoriques dont elles ont besoin pour préparer leurs formations.

Les modules abordent les volets suivants :

- les principales approches ÉFH ;
- l'institutionnalisation de l'ÉFH au sein des organismes de coopération internationale ;
- l'intégration de l'ÉFH dans les projets et les programmes ;
- l'accompagnement des partenaires dans une démarche d'ÉFH.

La deuxième partie est centrée sur la présentation d'outils pratiques pour mener à bien des séances de formation auprès de publics cibles bien identifiés :

- Les chargés et chargées de programmes et projets ;
- Les coopérants et les coopérantes volontaires terrain (gestion, technique) ;
- Les coopérants et les coopérantes volontaires en ÉFH ;
- Les organisations partenaires basées outre-mer ;
- Les équipes de direction, le conseil d'administration et les gestionnaires d'organisations
- Les bénévoles et le personnel au siège social.

Cette section comprend donc un bref aperçu des techniques et des méthodologies d'animation, des propositions de déroulement pour des séances de formation adaptée à ces divers publics ainsi qu'une banque d'exercices.

Enfin, les annexes comportent des ressources complémentaires et des outils additionnels.

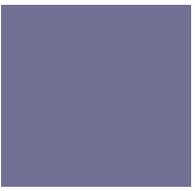


1

ÈRE PARTIE:

la théorie





MODULE 1

L'ÉFH en perspective



MODULE 1: L'ÉFH EN PERSPECTIVE

1.1 Introduction	13
1.2 La situation des femmes: Quels acquis? Quelles luttes?.....	14
1.2.1 Bref portrait de la situation des femmes au Québec et au Canada	16
1.2.2 Pistes de recherche supplémentaires.....	16
1.3 Cadre conceptuel	18
1.3.1 Les principales approches ÉFH.....	18
1.3.2 Les approches ÉFH complémentaires	20
1.4 Débats sur la question	23
1.4.1 Débats terminologiques	23
1.4.2 Point de vue sur la participation des hommes.....	24

1.1 INTRODUCTION



Les mouvements pour les droits des femmes ainsi que le développement de la pensée féministe sont fondamentalement liés au chemin parcouru pour la reconnaissance des droits des femmes et leur participation active dans le développement. Depuis l'âge industriel, ce sont ces batailles dans des domaines divers, tels l'accès à l'éducation, le droit de vote des femmes, les droits du travail et la santé reproductive et sexuelle, qui sont venus construire le développement politique, économique et social des sociétés occidentales.

Du point de vue de la réalité des pays du Sud, il faut rappeler qu'une pensée féministe et des mouvements nationaux propres à ces cultures existaient déjà avant la période des indépendances nationales des années 1950-1960³. L'implication occidentale dans la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pays du Sud n'est donc pas, à elle seule, responsable du progrès accompli dans les pays du Sud. Cependant, le travail de plusieurs chercheuses du développement, comme celui de l'agro-féministe Esther Boserup⁴, ainsi que les Conférences mondiales des femmes de Mexico (1975), Copenhague (1980) et Nairobi (1985), sont venues remettre en question une conception patriarcale du développement international et accroître l'intégration, la considération et la participation des femmes dans le développement.

³ Angela Davis. *Femmes, race et classe*. Éditions des femmes. 1983

⁴ Ester Boserup. *La femme face au développement économique*. Paris. Presses Universitaires de France. Coll. « Sociologie d'aujourd'hui ». 1983. 317 p.

1.2 LA SITUATION DES FEMMES : QUELS ACQUIS ? QUELLES LUTTES ?

Depuis la 4^{ème} Conférence des Femmes Beijing en 1995, de nombreux progrès liés aux droits des femmes ont été observés :

« Un nombre croissant de pays sont [actuellement] dotés de politiques et de lois destinées à promouvoir l'égalité entre les sexes et la santé reproductive... La plupart des filles reçoivent désormais une éducation, en particulier au niveau primaire. Les femmes ont maintenant plus de chances de diriger des entreprises et d'obtenir des emprunts... Et elles sont également plus susceptibles d'occuper un poste dans un gouvernement. »⁵

En 2010, les progrès sont surtout concentrés sous forme de lois, de politiques, de programmes et de mécanismes qui attendent toujours d'être traduits en réels changements dans la vie des femmes. Ainsi, en 2009, plus de 186 pays avaient ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes⁶. Ce type de cadre légal donne une impulsion aux États afin qu'ils contribuent davantage à l'avancée des droits des femmes. Toutefois, il reste encore de nombreux pas à franchir avant que la question du droit des femmes devienne une priorité stratégique pour les États.

Il ne s'agit pas de dresser un portrait idyllique de la situation des femmes, mais plutôt de reconnaître les avancées importantes qui résultent de l'engagement des femmes au fil des années. Pourtant, malgré ces avancées notables, le développement économique, politique et social des femmes continue de s'inscrire

dans un contexte d'inégalités persistantes et de nouvelles menaces aux acquis sociaux.

Ainsi, le Rapport 2010 des Objectifs du Millénaire pour le Développement⁷ fait état des nombreux défis qu'il reste à surmonter au chapitre de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment :

- Dans certaines régions, le droit à l'éducation reste hors de portée ;
- La pauvreté est un obstacle majeur à l'éducation, surtout parmi les filles plus âgées ;
- Dans toutes les régions en développement, sauf le CEI (Communauté des États Indépendants), les hommes sont plus nombreux que les femmes à avoir un emploi rémunéré ;
- Les femmes sont surreprésentées dans le secteur informel, avec son absence de sécurité et d'avantages sociaux ;
- Les emplois de haut niveau sont encore majoritairement réservés aux hommes ;
- Les femmes accèdent lentement au pouvoir politique, essentiellement quand des quotas et autres mesures spéciales les y encouragent.

De plus, les nouvelles technologies, la militarisation et le radicalisme, les crises financières, le réchauffement de la planète et l'apparition de nouveaux enjeux viennent accentuer l'importance d'une vigilance accrue en ce qui a trait à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la coopération internationale. En effet, l'ensemble de ces phénomènes génèrent des implications différentes pour les femmes, les hommes, les filles et

⁵ Ban Ki-moon, Secrétaire général des Nations unies. *Objectifs du Millénaire pour le développement : Rapport 2010*. En ligne : <http://www.un.org/fr/millenniumgoals/pdf/report2010.pdf>

⁶ Organisation des Nations Unies. ONU. En ligne : <http://www.un.org/fr/women/cedaw>

⁷ Ban Ki-moon, Secrétaire général des Nations unies. *Objectifs du Millénaire pour le développement : Rapport 2010*. En ligne : <http://www.un.org/fr/millenniumgoals/pdf/report2010.pdf>

les garçons. De plus, la consolidation des acquis sociaux demeure une préoccupation importante, particulièrement en ce qui a trait aux questions hautement politiques comme celles de la santé reproductive des femmes et du droit à l'avortement.

Du côté des bonnes nouvelles, malgré les fluctuations dans le financement disponible⁸, le mouvement mondial pour les droits des femmes demeure fort de l'engagement de ses personnes militantes, qu'elles agissent au sein d'organisations non gouvernementales, à titre individuel, dans le secteur privé ou encore dans les sphères gouvernementales.

L'efficacité de l'aide au développement est aussi devenue un véhicule qui devrait servir la cause de l'égalité des sexes depuis la Déclaration de Paris en 2005. Cette déclaration constitue :

«Un accord international auquel une centaine de ministres, de responsables d'organismes d'aide et d'autres hauts fonctionnaires ont adhéré en s'engageant à ce que les pays et organismes qu'ils représentent accentuent les efforts d'harmonisation, d'alignement et de gestion axée sur les résultats de l'aide, moyennant des actions se prêtant à un suivi et le recours à un ensemble d'indicateurs.»⁹

D'importants acteurs internationaux tels que le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Commission européenne (CE) ont déjà amorcé des programmes dans plusieurs pays¹⁰ pour aider à réaliser la composante «Égalité hommes femmes et développement» de la Déclaration de Paris. Des organisations de femmes de la société civile, par exemple l'Association pour les Droits de la Femme et le Développement (AWID), ont également contribué à cet effort.

Depuis 2010, l'ONU a aussi regroupé l'ensemble de ses agences actives pour l'égalité des sexes (DAW, INSTRAW, OSAGI, UNIFEM)¹¹ sous la bannière ONU Femmes pour accroître l'efficacité de son action.

Bien que les pays en développement aient, pour la plupart, un important écart à combler en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ils peuvent également jouer le rôle de pionniers, de leaders et de forces progressives. Ainsi, le Rwanda est le pays ayant le plus grand nombre de femmes siégeant au Parlement, surpassant ainsi les nations scandinaves reconnues pour les efforts visant à atteindre la représentativité égalitaire au sein de leurs instances politiques. Le Bangladesh, pour sa part, est le leader incontesté en matière de microcrédit, une pratique connue pour renforcer l'*empowerment* économique des femmes et qui a d'ailleurs été exportée à travers le monde.

⁸ AWID. *Trends in Bilateral and Multilateral Funding*. 2010. En ligne : <http://www.awid.org/eng/About-AWID/AWID-Initiatives/Where-is-the-Money-for-Women-s-Rights/What-s-new-from-this-initiative/Brief-1-FundHer-Research-Update-Brief-Series>

⁹ OCDE. *Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide*. 2010. En ligne : http://www.oecd.org/document/15/0,3343,fr_2649_3236398_37192719_1_1_1_1,00.html

¹⁰ Partenariat CE/Nations Unies sur l'égalité des genres pour le développement et la paix. En ligne : <http://www.gendermatters.eu/>

¹¹ Définitions des acronymes mentionnés ici : (DAW) Division de la promotion de la femme ; (INSTRAW) Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme ; (OSAGI) Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes ; (UNIFEM) Fonds de développement des Nations Unies pour la femme

1.2.1 BREF PORTRAIT DE LA SITUATION DES FEMMES AU QUÉBEC ET AU CANADA

À bien des égards, le Canada, et le Québec en particulier, font figure de modèles en matière d'égalité des sexes. Les Canadiennes bénéficient d'un niveau de liberté et d'opportunités enviable d'un point de vue social, économique et politique.

Pourtant, plusieurs étapes restent encore à franchir au Canada. Les inégalités salariales, les diverses formes de violence (domestique ou institutionnalisée) contre les femmes, la situation des femmes autochtones (difficulté de se prévaloir des droits fonciers et des droits liés à la participation politique) constituent des injustices qui doivent toujours être corrigées.

Au Québec, la nouvelle politique du Gouvernement du Québec en matière d'égalité des sexes fait d'ailleurs état de plusieurs problématiques sur lesquelles il faut investir des efforts au cours des prochaines années, notamment¹² :

- la promotion de modèles et de comportements égalitaires ;
- l'égalité économique entre les femmes et les hommes ;
- la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ;
- l'adaptation des soins de santé aux spécificités des femmes ;
- le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux de vie ;
- la participation des femmes dans les instances décisionnelles.

1.2.2 PISTES DE RECHERCHE SUPPLÉMENTAIRES

Il est possible de trouver des statistiques reliées à l'égalité entre les femmes et les hommes de plusieurs façons, notamment en utilisant les outils de recherche des plus grandes organisations œuvrant dans le domaine du développement international.

¹² Portail du Gouvernement du Québec: *Égalité des sexes*.

En ligne : http://www.gouv.qc.ca/portail/quebec/international/general/quebec/valeurs/droits_citoyens/egalite_sexes/

*Encadré 1***Quelques pistes de recherche intéressantes****SANTÉ**

- Organisation mondiale de la Santé (FR) <http://www.who.int/research/fr/>
- Organizacion Panamericanade la Salud (AN, ES)
<http://www.paho.org/English/ad/ge/GenderStatistics.htm>

ÉDUCATION

- Institut de Statistiques de l'UNESCO (FR)
http://www.uis.unesco.org/ev_fr.php?ID=2867_201&ID2=DO_TOPIC
- MDG Monitor (AN)
<http://www.mdgmonitor.org/map.cfm?goal=&indicator=&cd=>

AGRICULTURE

- Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FR)
http://www.fao.org/index_fr.htm
- Programme Alimentaire Mondial (FR)
<http://fr.wfp.org/>
- Projet Dimitra (FR) Genre, femmes rurales et développement
<http://www.fao.org/dimitra/base-de-donnees-dimitra/fr/>

ÉCONOMIE

- Organisation Internationale du Travail (FR) <http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>
- Banque Mondiale (FR) <http://www.worldbank.org/banquemonde/donnees/>
- Women Watch (AN) <http://www.un.org/womenwatch/>

AUTRE SECTEURS

- Wikigender (OECD, 2010) – Statistiques par secteur et par pays. Anglais seulement.
http://wikigender.org/w/index.php/New_Home
- Gender Stats (World Bank, 2010)
<http://go.worldbank.org/YMPEGXASH0>
- Indice sexospécifique du développement humain (ISDH) et indice de la participation des femmes (IPF) du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)
http://hdr.undp.org/fr/statistiques/indicateurs/isdh_ipf/

1.3 CADRE CONCEPTUEL

Il n'y a pas qu'une seule approche pour concevoir l'égalité entre les femmes et les hommes et en développer les stratégies opérationnelles qui en découlent. Il existe différentes approches féministes qui s'intéressent au développement durable, ce qui témoigne du riche héritage épistémologique de l'ÉFH¹³.

1.3.1 LES PRINCIPALES APPROCHES ÉFH

Le tableau de la section suivante (tableau 1) présente les **trois principales approches ÉFH** qui ont été utilisées jusqu'à maintenant par les organismes de coopération internationale. On y présente leurs définitions et leurs caractéristiques. Il est important de noter que ces approches¹⁴ sont présentées de façon chronologique (de gauche à droite).

Ainsi, **l'approche d'intégration des femmes au développement** (IFD) est une approche plus ancienne et qui est moins utilisée de nos jours car elle ne questionne ni les relations hommes-femmes, ni les structures patriarcales. Elle est cependant à l'origine des approches contemporaines.

L'approche **Genre et développement** (GED) quant à elle est l'approche la plus utilisée actuellement.

L'approche basée sur les droits humains est plus récente et permet de politiser davantage les interventions ÉFH dans le contexte contemporain. Notons que ces approches ne sont pas mutuellement exclusives et représentent en quelque sorte l'évolution historique des approches ÉFH¹⁵.

¹³ Il faut noter que l'origine du féminisme se situe au 17^{ième} siècle et que son influence va bien au-delà du développement durable.

¹⁴ Pour plus d'information sur ces approches: CQFD de l'AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement*. 2004. p. 20.

¹⁵ Pour plus d'information sur l'évolution historique des approches du développement: CQFD de l'AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement*. 2004. p. 22.

Tableau 1

Trois principales approches ÉFH en développement:

	Intégration des femmes au développement (IFD)	Genre et développement (GED)	Approche basée sur les droits humains ¹⁶
L'approche	Une approche qui voit l' absence des femmes dans les projets, les politiques et les programmes de développement comme le plus grand obstacle à leur émancipation.	Une approche qui s'intéresse particulièrement aux inégalités de genre	Une approche basée sur les droits de la personne pour le développement. Elle consiste à la fois en une vision et un outil d'intervention : les droits de la personne peuvent être les moyens, les buts, le mécanisme d'évaluation et le point de convergence du développement humain durable.
Le centre d'intérêt	Les femmes	Les relations sociales (construits sociaux) entre les femmes et les hommes , et plus particulièrement le lien de subordination de la femme par rapport à l'homme.	La protection et la réalisation des droits de la personne .
Le problème	L'exclusion des femmes , (la moitié des ressources productives du monde) des processus de développement.	Les relations inégales de pouvoir qui empêchent un développement équitable et la pleine participation des femmes au développement.	Les discriminations basées sur le sexe , malgré la reconnaissance par les États et autres entités politiques des droits humains universels.
Le but	Un développement plus efficace et efficient qui implique les femmes	Un développement équitable et durable où les femmes et les hommes prennent les décisions	Garantir à toute personne, femmes et filles incluses, le plein exercice de tous ses droits.
La solution	Intégrer les femmes aux processus de développement existant	Donner du pouvoir (empower) aux femmes pour transformer les relations inégales de pouvoir.	1) Comprendre et reconnaître l'ÉFH en tant que droit humain . 2) Respecter, protéger et remplir progressivement toutes les obligations des droits de la personne est perçu comme le moyen de réaliser le développement.
Les stratégies	<ul style="list-style-type: none"> • Projets pour femmes • Volets femmes dans des projets élargis • 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"> • Revoir le concept du développement, en prenant compte de la dimension genre et autres inégalités sociales/économiques/politiques. • Identifier et considérer les besoins pratiques (tel qu'ils sont définis par les hommes et les femmes) pour qu'ils améliorent leur condition. • Viser à atteindre les intérêts stratégiques des femmes. • Miser sur un type de développement axé sur les gens. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser la situation dans la perspective holistique des droits humains • Les détenteurs de droits doivent exprimer leurs demandes politiques en matière de droits humains aux gouvernements, entreprises et autres acteurs internationaux. • Les entités qui ont des obligations en matière de droits doivent bénéficier d'un appui pour être capables de garantir ces droits à tous et toutes. • Les femmes, en tant que titulaires de droits, participent et voient leur pouvoir accru en matière de renforcement de capacité à faire valoir leurs revendications.

Source : SACO-CESO. Aide mémoire EFH¹⁷

¹⁶ Une approche de genre au développement basée sur les droits humains « se construit sur les expériences et l'expertise de deux importantes branches du mouvement des femmes : le développement et les droits de la personne » (par exemple le droit à la liberté devant la loi ou la liberté d'expression). Il s'agit ici de reconnaître la conception universelle des droits de la personne comme point de départ. Cette approche se dresse en opposition à une vision culturellement relativiste des droits humains de la femme. Dans ce contexte, le droit de la femme à l'accès et au contrôle à l'eau et aux services d'assainissement peut être considéré comme un point de départ valide indépendamment du contexte dans lequel l'analyse prend place.

¹⁷ Tableau réalisé à partir de : « Theoretical Perspectives on Gender and Development ». CRDI. Ottawa. (http://www.idrc.ca/en/ev-9419-201-1-DO_TOPIC.html); et CQFD de l'AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement*. 2004.

1.3.2 LES APPROCHES ÉFH COMPLÉMENTAIRES

A. APPROCHE INTÉGRÉE

L'**approche intégrée (transversale ou *mainstreaming* du genre)** est une stratégie pour aborder les questions relatives à l'inégalité entre les sexes au niveau structurel et provoquer une transformation fondamentale en éliminant les préjugés sexospécifiques et les déséquilibres de pouvoir entre les hommes et les femmes¹⁸. Cette approche

*« implique de reconnaître que les femmes et les hommes ont souvent des besoins et des priorités différents, font face à d'autres contraintes, n'ont pas les mêmes aspirations et contribuent chacun à leur manière au développement. L'un des fondements de cette approche est la transformation des organisations et des sociétés de sorte qu'elles puissent répondre aux besoins tant des femmes que des hommes et qu'elles puissent les traiter à titre égal. »*¹⁹

Cette approche, qui émane du GED, cherche à opérer des changements non seulement à travers les projets et programmes, mais aussi dans l'ensemble des pratiques d'une organisation (*mainstreaming*), souvent à travers ses structures et ses processus. Le pouvoir de transformation de l'approche intégrée touche non seulement la qualité de la programmation outre-mer, mais aussi, à travers le *mainstreaming*, la sensibilisation des acteurs du développement à travers tous les aspects de leur travail.

Cette approche (qui constitue la matérialisation programmatique de l'intégration du genre) se distingue de la programmation visant **spécifiquement** l'ÉFH (c'est-à-dire ayant l'ÉFH comme objectif principal, sans nécessairement y aborder toutes les questions genre à travers l'ensemble des structures). Par exemple, un projet peut avoir comme objectif spécifique de transformer les relations entre les hommes et les femmes dans une communauté en offrant de la formation professionnelle aux femmes dans un métier jugé non traditionnel pour elles (par exemple, la construction d'habitations). Cette approche de programmation **spécifique** se distingue d'une approche intégrée qui ne viserait pas nécessairement des transformations dans les rôles des femmes et des hommes, mais qui pourrait tenir compte des différences dans les intérêts et les besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes sans pour autant en faire l'objectif principal.

B. APPROCHE INTERSECTIONNELLE

L'analyse intersectionnelle a pour objectif de révéler les multiples identités, d'exposer différents types de discriminations et désavantages qui découlent de l'ensemble de ces identités²⁰. Elle a pour objectif d'affronter la manière dont le racisme, le patriarcat, l'oppression basée sur la classe sociale et d'autres systèmes de discrimination créent les inégalités qui structurent le statut relatif des femmes. Elle tient compte des contextes historiques, sociaux et politiques et reconnaît également les expériences individuelles uniques qui sont le résultat de la convergence des différents types d'identités.²¹

¹⁸ AWID. *L'approche intégrée de l'égalité entre les sexes et les droits de la femme*. 2008.

En ligne : <http://www.awid.org/fre/Enjeux-et-Analyses/Library/L-approche-integree-de-l-egalite-entre-les-sexes-et-les-droits-des-femmes>

¹⁹ SDC-Gender Equality Network. *Approche intégrée à l'égalité*. 2010.

En ligne : http://www.sdc-gender-development.net/fr/Home/Instruments_Methodes/Approche_integree_de_l_egalite

²⁰ Pour plus d'information sur l'approche intersectionnelle comme outil pratique, consultez : AWID. *L'intersectionnalité : un outil pour la justice de genre et la justice économique*. 2009.

²¹ Selon l'article Wikipédia dédié à la « Troisième vague féministe ».

En ligne : http://fr.wikipedia.org/wiki/Troisi%C3%A8me_vague_f%C3%A9ministe#Aspirations_et_objectifs

« Dans l'ensemble, la deuxième vague féministe a laissé de côté beaucoup de femmes. Durant toute cette période, les mouvements de femmes minoritaires ont contesté l'hypothèse selon laquelle les femmes blanches de classe moyenne pouvaient prétendre représenter toutes les femmes, alors qu'un grand nombre ne parvenaient pas à s'identifier à cette définition homogène. (...) Selon ces féministes, la race, l'ethnicité, les sexualités, la classe sociale et le pays d'origine sont des facteurs tout aussi importants, sinon plus importants, pour déterminer la manière dont les femmes vivent et dont la société les définit. »

Source : Institut canadien de recherches sur les femmes. 2006

L'approche intersectionnelle se concentre sur l'individualité de la personne opprimée et sur son expérience personnelle, sujette aux multiples facteurs identitaires qui la soumettent à une discrimination sociale. À vouloir trop fragmenter les identités, une telle approche comporte le risque de ralentir des causes sociales communes. Par exemple, une femme monoparentale lesbienne et de race noire vit certainement de multiples formes d'oppression. Cependant, son cas peut s'avérer si unique qu'il lui faudra trouver des bénéfices à l'avancement des droits des femmes ou encore à l'acceptation sociale des homosexuels et des lesbiennes. Bref, les critiques de l'approche soulignent le fait qu'elle risque de diminuer les luttes collectives favorisant une solidarité sociale dans un groupe ayant une caractéristique commune.

C. APPROCHE BASÉE SUR L'INCLUSION/ L'EXCLUSION SOCIALE

Bien qu'il s'agisse davantage d'un concept complémentaire que d'une approche à proprement parler, l'approche basée sur l'inclusion (également identifiée sous le vocable d'exclusion sociale) considère cette notion comme le point de départ de l'inégalité des sexes.

« L'exclusion sociale est un processus par lequel un groupe est systématiquement désavantagé parce qu'il est discriminé sur la base de son ethnicité, sa race, sa religion, son orientation sexuelle, sa caste, sa descendance, son genre, son âge, son handicap, sa séropositivité, son statut d'immigrant ou encore son lieu de résidence. La discrimination prend place dans les institutions publiques, comme le système légal ou dans les services éducatifs et de santé ainsi que dans les institutions sociales et les familles. »

Source : Governance and Social Development Resources Centre. *Introduction to social exclusion*. 2005. <http://www.gsdrc.org/go/topic-guides/social-exclusion/introduction>

Il est possible de considérer une perspective ÉFH à l'intérieur d'une approche basée sur l'exclusion sociale (c'est-à-dire considérer le genre comme un des nombreux facteurs d'exclusion) tout comme il est possible de considérer l'exclusion sociale comme un des défis à considérer à l'intérieur d'une approche axée sur l'ÉFH. En ce sens, le genre et l'exclusion sociale sont davantage des notions complémentaires.

D. APPROCHE ANTI-OPPRESSIVE

Originellement employée comme critique d'un type de travail social jugé homogène et peu enclin à reconnaître la discrimination dans des sociétés empreintes de diversité, l'approche anti-oppressive (ou anti-oppression)²² est de nos jours employée par une vaste gamme d'organisations. Celles-ci incluent des groupes étudiants, des institutions académiques, des organisations de droits humains, certaines organisations altermondialistes et des groupes féministes parfois radicaux (i.e. issus d'un féminisme qui remet en question une structure sociale patriarcale et oppressive). Cette approche a été inspirée, entre autres, de théories féministes, structuralistes, anti-racistes, etc.

« L'approche anti-oppressive reconnaît le besoin d'avoir des alliés et reconnaît les limitations et les barrières rencontrées lorsqu'on travaille avec des alliés. Une structure anti-oppressive inclut une analyse des effets de la démarcation de classe, du pouvoir, du privilège, de l'absence et de la présence de libertés civiles, du classisme intériorisé et externe, du système de caste sociale, de l'oppression des sexes, de l'hétérosexisme, de l'homophobie, et de la transphobie au sein de la société en vue d'éliminer le fardeau imposé aux individus et groupes opprimés et marginalisés. Une structure anti-oppressive donne une certaine responsabilité à ceux qui génèrent ou influencent le pouvoir afin de mettre sur pied un changement et afin d'encourager simultanément les individus et groupes opprimés et marginalisés à se mobiliser et à construire une capacité qui soient en mesure d'apporter les paradigmes nécessaires pour qu'un changement d'équité aie lieu ».

Source : Le conseil des africains et caribéens sur le VIH SIDA en Ontario. *Guide et manuel de prévention du VIH : Outil pour les fournisseurs de services servant les communautés africaines et africaines caribéennes vivant au Canada*. 2006. http://www.accho.ca/pdf/hiv_manual-part 1 FRENCH.pdf

²² Pour plus d'information sur cette approche, voir notamment la section Anti-oppression du site de la Coalition jeunesse Sierra : <http://www.syc-cjs.org/fr/anti-oppression>

1.4 DÉBATS SUR LA QUESTION

1.4.1 DÉBATS TERMINOLOGIQUES

Égalité entre les femmes et les hommes, égalité entre les sexes ou encore genre et développement ?

Ces termes sont souvent faussement utilisés comme synonymes. Le choix des termes implique des significations différentes qui seront perçues de façon positive ou négative selon le contexte dans lequel ceux-ci sont employés. De plus, les différences linguistiques et culturelles viennent ajouter à la complexité. Il importe de mentionner que, dans la plupart des cas, les gens ne perçoivent pas les nuances entre ces différents termes, d'où la nécessité d'aborder le sujet lors d'une formation EFH.

- **L'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH)** est la notion à laquelle fait largement référence ce document, puisqu'elle va de pair avec le langage adopté par l'AQOCI et par plusieurs de ses

membres. Elle représente bien l'objectif général de l'utilisation des outils contenus dans ce document. De plus, l'ÉFH représente le domaine général à l'intérieur duquel cohabitent les approches, outils et exercices présentés dans le présent document.

- **L'égalité entre les sexes**, pour sa part, est une notion complémentaire qui sera moins utilisée dans cet ouvrage.
- **Le genre**²³ est un terme qui peut se présenter à la fois comme une **approche ÉFH** et comme **concept théorique**. Comme concept, on le définira comme **la différence sociologique (non-biologique) entre les hommes et les femmes**. Le genre, qui fait référence aux rôles et responsabilités des hommes et des femmes, est un construit social qui est spécifique à la culture et qui évolue avec le temps. Le tableau suivant aide à différencier les notions de sexe et de genre.

Tableau 2

Distinction entre le sexe et le genre

SEXE	GENRE
Fait référence aux différences biologiques qui sont universelles / « sexe biologique »	Fait référence aux différences culturelles construites par la société, et qui varient selon le milieu social, le contexte culturel... / « sexe social »
Caractère inné : défini à la naissance	Caractère acquis : appris, non défini à la naissance
Ne change généralement pas au cours du temps	Peut changer au cours du temps
<u>Exemples :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Seules les femmes peuvent mettre au monde un enfant • Seuls les hommes ont de la barbe 	<u>Exemples :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Le père et la mère peuvent donner le biberon à un enfant (il n'est pas déterminé « biologiquement que seules les femmes peuvent nourrir un enfant ») • Les hommes et les femmes peuvent exercer des responsabilités politiques (il n'y a pas d'obstacle « physique », biologique à la participation des femmes en politique)

Source : Tanmia. *Définition du genre*. 2006. http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreentheorie_definition.htm

²³ Le **genre** bien que linguistiquement approprié dans la langue française (et reconnu notamment en Europe francophone), demeure une notion peu utilisée au Québec où on lui préfère l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, il faut noter que le concept du genre va au-delà de la question d'égalité entre les femmes et les hommes, adressant également les besoins stratégiques des hommes et des minorités sexuelles, ainsi que les relations sociales.

Il est possible qu'en fonction du contexte, les personnes utilisant ce document doivent adapter leur terminologie pour faciliter l'intégration des connaissances par le public visé.²⁴ De plus, comme la terminologie diffère d'une source d'information à une autre, les termes utilisés dans ce document pourront varier mais convergent tous vers l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.4.2 POINT DE VUE SUR LA PARTICIPATION DES HOMMES

La participation des hommes à la réalisation de l'égalité des sexes est devenue un sujet important du discours de genre et développement (GED). Le GED mettant l'accent sur les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes, il est inconcevable de ne pas tenir compte de la moitié de l'équation, en n'accordant aucune attention aux hommes et aux garçons comme agents de développement.

Il ne s'agit pas ici de concevoir l'homme strictement comme le responsable d'inégalités et de violence à l'égard des femmes (le stéréotype de l'homme soldat, du mari abusif, etc.) qui peut corriger son comportement (bien qu'il s'agisse souvent de l'angle des initiatives axées sur les identités masculines). Il s'agit plutôt de considérer le rôle positif que celui-ci peut jouer comme allié dans la lutte pour l'égalité entre les sexes. Que ce soit à titre de groupes solidaires (ex. l'organisation Men Can Stop Rape), de spécialistes ÉFH, de parlementaires féministes ou de simples citoyens solidaires des femmes qui les entourent, les raisons de l'engagement des hommes pour l'égalité

des sexes et l'exploration des « masculinités » sont multiples :

- Parce que les hommes ont la responsabilité morale de promouvoir l'égalité des sexes étant donné le pouvoir et les privilèges qui leur sont souvent (ou systématiquement) conférés.
- Parce que les inégalités sexuelles sont étroitement liées à une version stéréotypée, homogène et souvent négative des identités masculines qui est reproduite et renforcée par la société et les médias.
- Parce que l'identité des hommes est aussi « genrifée » (construite socialement) que celle des femmes et qu'une réflexion sur l'identité peut amener à changer les rôles que les hommes et les femmes jouent en société.
- Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes bénéficie aussi aux hommes : les hommes sont aussi des pères, des frères et des maris qui ont à cœur le bien-être et la réalisation des femmes et des filles qui les entourent.
- Parce que la participation des hommes accroît la pertinence des initiatives ÉFH, notamment en enrichissant l'analyse de genre. On évite ainsi de considérer que la composante masculine dans une analyse de genre peut avoir des conséquences néfastes sur la réalisation des initiatives ÉFH.²⁵

²⁴ Le concept d'**égalité entre les sexes** n'est généralement pas employé en Afrique de l'Ouest, ce qui explique que certaines organisations décident de s'adapter en fonction du contexte culturel.

²⁵ Sylvia Chant et Matthew Guttman. *Mainstreaming Men into Gender and Development*. Oxfam GB. 2000.

Il existe déjà une importante littérature sur la participation des hommes et des garçons dans l'ÉFH qui suggère notamment les éléments de bonne pratique suivants²⁶ :

- Valoriser les contributions (réelles et potentielles) des hommes et des garçons au chapitre de l'ÉFH.
- Encourager les hommes et les garçons à revisiter leur masculinité comme une construction sociale dynamique (par opposition à un déterminisme biologique et statique).
- Reconnaître la diversité des identités masculines, des besoins, des intérêts et des opinions des hommes et combattre les stéréotypes.
- Valoriser une identité masculine qui voit le féminisme comme un instrument positif de progrès social.
- Développer une identité masculine alternative basée sur la compassion et qui valorise une attention à la vulnérabilité et la vie émotionnelle des hommes.

Par contre, la participation des hommes dans les initiatives ÉFH n'est pas sans risque ou conséquence. Il est possible qu'un investissement dans les questions identitaires masculines ait comme effet d'enlever une attention particulière aux besoins pratiques et stratégiques des femmes et des filles en plus de réduire les ressources qui y sont allouées. Pour cette raison, il demeure très important de souligner **la primauté de l'oppression des femmes et des filles et de leur lutte pour l'égalité et l'équité comme aspect central de l'ÉFH**. Une attention spécifique à l'intégration des hommes dans l'ÉFH ne signifie pas de perdre de vue les objectifs principaux de l'égalité des sexes.

²⁶ Michael Kaufman. *Cadre d'Action pour Faire Participer les Hommes*. 200. En ligne : <http://www.michaelkaufman.com/articles/>



MODULE 2

Institutionnalisation de l'ÉFH



MODULE 2: INSTITUTIONNALISATION DE L'ÉFH

2.1 Introduction	29
2.2 Étapes de l'institutionnalisation.....	31
2.3 Outils facilitant l'institutionnalisation de l'ÉFH	33
2.3.1 Le diagnostic genre et l'audit genre	33
2.3.2 La politique ÉFH.....	39
2.3.3 Le plan d'action ÉFH.....	42

2.1 INTRODUCTION

Particulièrement populaire depuis la Conférence Mondiale des Femmes de 1995 à Pékin, l'institutionnalisation de l'ÉFH (ou « gender mainstreaming ») signifie une prise en compte systématique pour les questions de genre à travers tous les politiques, programmes et activités des organisations. Ce mécanisme systématique constitue l'alternative à la planification axée sur le genre qui a pour but d'engendrer des transformations spécifiques vers l'égalité des sexes à travers des initiatives.

« ... l'institutionnalisation du genre demeure pour les OCI un mécanisme important permettant d'intégrer les préoccupations d'égalité entre les sexes dans l'ensemble des programmes et des projets. Ceux-ci peuvent être à l'origine de résultats intéressants lorsqu'ils sont mis en oeuvre d'une façon menant réellement à des transformations des relations sociales de genre et à l'autonomisation des femmes. Cela implique d'avoir une vision claire de la théorie de changement que l'on veut mettre en oeuvre et de mettre en place des actions qui permettent à la fois de renforcer le pouvoir des femmes et de construire l'égalité entre les sexes au niveau structurel dans la société. »

Source : Rita Soares Pinto, *Institutionnalisation du genre de la conceptualisation du genre à la mise en pratique*, CQFD de l'AQOCI, 2008

Pour débiter, il est important de souligner que le concept de l'institutionnalisation du genre peut être exprimé de multiples façons dans les diverses OCI.

Selon Sarah Hendricks, de Plan International, l'intégration ÉFH à l'échelle institutionnelle peut s'articuler autour des initiatives suivantes:²⁷

- l'adoption d'une terminologie propre au genre (reconnaissant que les femmes et les hommes ont des priorités et des besoins différents);
- l'élaboration de politiques en matière d'intégration du genre;
- le recours à une pratique d'intégration du genre dans les cadres de programmation et organisationnels.

Concernant ce troisième et dernier point, la pratique de l'intégration du genre pourrait comprendre, en partie ou en totalité, certains des éléments suivants:

- Structures assurant l'intégration de l'égalité entre les sexes: Des rôles clairement définis en matière de leadership et d'appui à l'intégration du genre. C'est ainsi que sont nés la « conseillère en genre », le « point de convergence du genre » ou la « spécialiste en genre »!
- Analyse comparative entre les sexes: Acquérir des compétences relatives à l'analyse comparative entre les sexes des politiques et des programmes. Effectuer ces analyses comparatives entre les sexes pour mieux orienter les actions et stratégies d'intégration du genre dans les pratiques organisationnelles et la programmation.
- Formation en genre: Former des ressources humaines compétentes qui seront en mesure de comprendre et de mettre en œuvre une politique en matière de genre, des actions concrètes de promotion de l'ÉFH et de transférer leur connaissance en matière d'ÉFH à leurs collègues et interlocuteurs.
- Ressources en matière de savoir: Créer des réseaux et des possibilités pour partager les pratiques

exemplaires et les stratégies efficaces en matière d'institutionnalisation de l'ÉFH.

- Budgets sensibles au genre: Affecter des ressources financières pour mettre en œuvre des politiques et des plans d'action portant sur le genre.
- Systèmes et outils de suivi et d'évaluation: Indicateurs qualitatifs et quantitatifs désagrégés par sexe; des indicateurs spécifiques à des résultats escomptés en matière d'ÉFH

Un élément primordial de l'institutionnalisation concerne les individus qui travaillent et influencent les organisations. Ainsi, l'intégration du genre dépend des compétences, des connaissances et de l'engagement du personnel de l'ensemble de l'organisation. Le succès d'un processus d'institutionnalisation implique nécessairement une transformation des mentalités des individus, des organisations et des systèmes.

Dans l'ensemble, la plupart des OCI canadiennes ont adopté le discours de l'égalité entre les femmes et les hommes et bon nombre ont même élaboré une politique ou une stratégie en matière d'intégration du genre. Toutefois, rares sont celles qui ont effectivement réalisé concrètement l'intégration du genre de manière holistique. Encore plus rares sont celles qui ont mis l'accent, dans le cadre de ce processus, sur les droits et l'autonomisation des femmes. (...) C'est pourquoi les engagements stratégiques en faveur de l'intégration du genre se volatilisent souvent.

Dans le cadre de ce module sur l'institutionnalisation, il sera question des étapes à suivre pour intégrer le genre à travers les processus politiques de l'organisation et des principaux outils utilisés dans l'intégration institutionnelle du genre tel le diagnostic et l'audit genre, la politique genre et le plan d'action ÉFH.

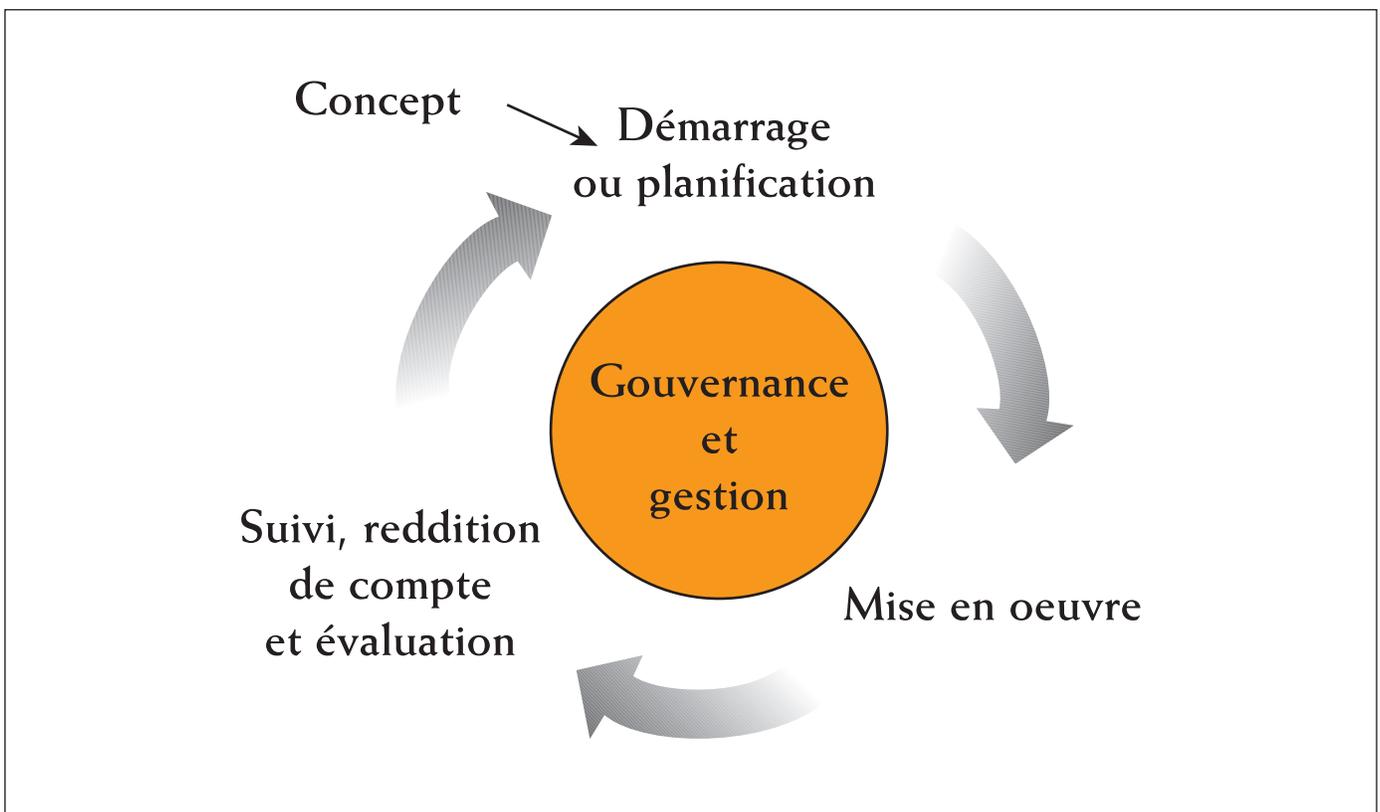
²⁷ Sarah Hendricks. *Qu'avons-nous perdu avec l'approche de l'intégration genre. In Actes du colloque: Droits des femmes et égalité entre les sexes dans la coopération canadienne.* Sous la dir. de: Rita Soares Pinto, Fréda Thélusma, Julie Martineau. 2010. pages 67-68.

2.2 ÉTAPES DE L'INSTITUTIONNALISATION

Le schéma suivant présente les différentes étapes du cycle du projet, tel qu'utilisé par l'ACDI et la plupart des ONG. L'institutionnalisation de l'ÉFH s'inscrit à l'intérieur des étapes de ce cycle.

Figure 1

Le cycle des projets



Source : ACDI, *Le cycle des projets*. 2008.

<http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/NIC-62115519-QDV>

L'intégration de l'ÉFH dans le cycle du projet comporte les éléments suivants :

Encadré 2

L'ÉFH dans le cycle du projet

Démarrage et planification :

- Le personnel de gestion d'une organisation, et en particulier la direction générale, joue un rôle de leader dans l'articulation des objectifs de l'institutionnalisation et leur réalisation.
- Des activités spécifiques (ex. la rédaction d'une politique ÉFH) sont identifiées et intégrées au planning de l'organisation.

Mise en œuvre :

- Les outils conceptuels ÉFH (audit genre, plan d'action ÉFH, etc.) sont appliqués tout au cours de la réalisation du projet.
- Tout le personnel de l'organisation, incluant les personnes occupant des postes administratifs, comprennent l'importance de l'institutionnalisation ÉFH et l'intègrent dans leur mandat.

Suivi, reddition des comptes et évaluation :

- Des ressources sont identifiées spécifiquement pour atteindre ces résultats (ex. un budget pour l'embauche de spécialistes techniques en genre au besoin).
- Un suivi régulier du processus de changement est assuré au moyen de rapports, rencontres ou discussions formelles de façon à faciliter l'atteinte des objectifs.

Une liste d'éléments conceptuels peut être utile pour compiler des informations au cours des phases de planification et de mise en œuvre de l'institutionnalisation de l'ÉFH, notamment :

- les besoins pratiques et les intérêts stratégiques
- les niveaux de participation
- les indicateurs de genre.

Certains de ces outils s'avéreront indispensables pour mesurer et évaluer les progrès en matière d'institutionnalisation du genre, notamment les indicateurs en matière d'ÉFH. On trouvera une liste complète de ces outils conceptuels dans la trousse GED du CQFD de l'AQOCI²⁸. On y présente des outils et des indicateurs de genre utiles pour évaluer les inégalités entre les femmes et les hommes dans les projets sur le terrain et/ou dans les institutions concernant notamment la division du travail, l'accès et le contrôle des ressources et des bénéficiaires, les besoins pratiques et les intérêts stratégiques, la participation et l'*empowerment*.

²⁸ CQFD de l'AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement*. 2004, p.26-33.

2.3 OUTILS FACILITANT L'INSTITUTIONNALISATION DE L'ÉFH

2.3.1 LE DIAGNOSTIC GENRE ET L'AUDIT GENRE

Indépendamment du contexte dans lequel l'intégration ÉFH prend place, une première étape consiste à comprendre l'environnement (institutionnel et culturel) dans lequel on travaille. Cette prise de conscience peut être réalisée par l'entremise de différents processus.

A. LE DIAGNOSTIC GENRE

Le diagnostic genre, aussi appelé l'analyse des besoins, correspond à une évaluation des forces et des faiblesses d'une organisation et peut notamment permettre d'identifier des éléments à couvrir lors de la tenue d'une formation ÉFH. Pour comprendre la situation courante de l'organisation et définir des pistes de solution pour l'amélioration de sa performance, il peut être approprié d'employer l'**analyse FFOM** avec une perspective ÉFH. L'analyse FFOM est un acronyme signifiant **F**orce (ce que l'organisation fait bien), **F**aiblesse (ce qu'elle fait moins bien), **O**pportunité (conditions positives) et **M**enace (conditions négatives). Une fois l'analyse complétée de manière participative et exhaustive, elle révélera des informations pertinentes pour la suite du processus d'institutionnalisation du genre.

Tableau 3
Analyse FFOM ÉFH

	Positif	Négatif
Interne	Force Ex : L'expérience et le leadership de la coordonatrice de la cellule d'équité.	Faiblesse Ex : Le manque de clarté dans les rôles et les responsabilités des membres de la cellule d'équité.
Externe	Opportunité Ex : L'existence de sources de financement en matière d'ÉFH chez des bailleurs de fonds régionaux.	Menace Ex : L'incertitude politique et son impact sur la stratégie nationale en matière d'égalité des sexes dans le secteur de l'éducation.

Il est également possible d'effectuer un diagnostic genre par l'entremise d'un cadre d'analyse tel que celui proposé par *Gender at Work*. Le **Cadre conceptuel pour l'évaluation de l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes au niveau organisationnel** (tableau 4) propose des pistes de réflexions qui permettent d'évaluer la situation de l'organisation en matière d'ÉFH.

Tableau 4

Cadre conceptuel pour l'évaluation de l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes au niveau organisationnel

INDIVIDUEL		
INFORMEL	<p>Conscience des femmes et des hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les femmes et les hommes se sentent respectés, confiants et en sécurité dans leur environnement de travail • Les employé-e-s possèdent les connaissances et un engagement pour l'égalité entre les sexes • Engagement de la part de la direction • Capacité pour le dialogue et la gestion des conflits, pour la priorisation et la cohérence 	<p>Accès et contrôle sur les ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budget, temps et ressources humaines consacrés à des actions pour promouvoir l'égalité entre les sexes • Nombre de femmes dans des positions de leadership • Formation et renforcement des capacités pour atteindre des objectifs d'égalité entre les sexes
	<p>Culture interne et « structure profonde »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceptation du leadership des femmes • Appropriation organisationnelle des questions de genre • Acceptation des ajustements nécessaires pour la conciliation travail-famille • Les préoccupations des femmes sont prioritaires • Le choix des priorités stratégiques et le partage du pouvoir ont la possibilité d'être changés et adaptés. • Des personnes influentes au sein de l'organisation sont en mesure de porter le dossier de l'EES • Le système de valeurs priorise la connaissance et le travail favorisant l'inclusion sociale et l'égalité entre les sexes • La culture organisationnelle empêche le harcèlement et la violence 	<p>Règles et politiques formelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le cadre stratégique permet la conceptualisation d'un cheminement vers l'égalité entre les sexes au sein de la mission et du mandat de l'organisation • L'égalité entre les sexes est une priorité importante dans les objectifs des programmes et projets • L'analyse de genre est incorporée dès le départ et est réalisée de manière logique au niveau des programmes et projets (et ce, de la planification, à la mise en œuvre, à l'évaluation). • La direction et les employé-e-s sont responsables de la mise en œuvre des politiques d'égalité entre les sexes • Existence de politiques d'anti-harcèlement, de conciliation travail-famille, d'équité à l'embauche. • Des mécanismes et processus de responsabilisation rendent l'organisation imputable vis-à-vis des femmes participant aux projets et programmes
SYSTÉMIQUE		
FORMEL		

Source : Élaboré par l'organisation *Gender at Work*, <http://www.genderatwork.org>

Suite à ce type d'analyse, l'organisation sera à même de prioriser ses besoins de renforcement de capacité en ÉFH, en capitalisant sur ses forces et en gardant

le cap sur la réalité extérieure. De plus, elle sera en mesure de se doter d'un plan d'action pour l'atteinte des objectifs ÉFH²⁹.

²⁹ CQFD de l'AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement*. 2004. p.96-101.

B. L'AUDIT GENRE

L'audit genre consiste à faire une **auto-évaluation** de l'organisation pour **établir un constat**, c'est-à-dire analyser la situation actuelle de l'organisation concernant la prise en compte du genre dans la structure et ses programmes. L'audit genre est un processus évaluatif beaucoup plus exhaustif que le diagnostic ÉFH.

En fonction des résultats obtenus lors de l'audit, l'organisation sera en mesure d'envisager des améliorations (ou une stratégie genre) pour tenir compte davantage du genre de manière à favoriser l'ÉFH.

L'audit genre est une démarche qui permet de s'interroger sur le « pourquoi » et le « comment » de la forte ou la faible intégration du genre au sein

de l'organisation à l'étude. Un audit genre doit permettre de susciter chez les membres de l'organisation un enthousiasme pour œuvrer ensemble en vue de l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'audit genre³⁰ consiste globalement à :

- connaître la situation des hommes et des femmes dans l'association (fonctions occupées, conditions de travail / d'action...);
- réunir des données désagrégées (hommes/femmes) concernant le recrutement, la formation, les activités exercées ;
- mettre en évidence les points forts et les points faibles (inégalités de genre), les lacunes de l'association ; et
- analyser les causes des déséquilibres.

Encadré 3

Étapes pour la réalisation d'un audit genre

- 1) Constituer une équipe mixte de 2 ou 3 personnes qui sera chargée de réaliser l'audit et informer les membres de l'association sur les objectifs et la démarche de l'audit.
- 2) Recueillir quelques données de base sur l'organisation (données différenciées selon le sexe)
- 3) Compléter ces données à travers des sondages, des entrevues et l'analyse des documents de l'association
- 4) Analyser la perception et le niveau de connaissance / compréhension du genre des membres de l'association
- 5) Une fois les différentes informations collectées, elles seront synthétisées, présentées et débattues collectivement avec les membres de l'association.
- 6) Présenter les informations recueillies dans le cadre de l'audit et les débattre avec les membres de l'association

Source : Tanmia. *L'audit organisationnel de genre*. 2006.

http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreenpratique_audit.htm

³⁰ Tanmia. *L'audit organisationnel de genre*. 2006. http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreenpratique_audit.htm

Les constats qui ressortent de ce type d'analyse sont généralement divisés en quatre grands axes³¹, soit

- la volonté politique en matière d'ÉFH,
- la capacité technique de l'organisation,
- l'imputabilité du personnel par rapport à l'ÉFH
- la culture organisationnelle.

Une multitude de guides sont disponibles pour décrire les différentes méthodologies utilisées dans la pratique de l'audit genre. Le tableau suivant répertorie quelques questions potentielles à utiliser lors de la réalisation d'un audit genre.

Tableau 5

Exemples de questions à soulever lors de la réalisation d'un audit genre

Volonté politique	<p>Dans quelle mesure existe t-il une volonté / un engagement au sein de l'association pour intégrer le genre dans les activités?</p> <p>Quels sont les objectifs et les valeurs fondamentales de l'association? Intègrent-ils l'égalité entre les hommes et les femmes?</p>
Capacité technique	<p>Quelle proportion des ressources actuelles est consacrée à l'intégration du genre ou à des projets ciblant l'égalité hommes-femmes?</p> <p>Existe-il des ressources spécifiques (moyens humains ou financiers) pour l'intégration du genre?</p>
Imputabilité du personnel	<p>Existe-t-il des personnes au sein de l'association qui sont responsables de l'intégration du genre? Leur mission est-elle claire, acceptée par tous (ex. par la hiérarchie) et respectée par les membres de l'association?</p>
Culture organisationnelle	<p>Les procédures régissant le fonctionnement de l'association incluent-elles des limites / discriminations envers les femmes ou les hommes? (ex: disposition dans les statuts qui interdisent l'accès des femmes aux postes à responsabilité...)</p> <p>Dans quelle mesure hommes et femmes peuvent-ils prendre part à la prise de décision? Qui participe souvent à la prise de décision?</p>

Source: Tiré et adapté de Tanmia. *L'audit organisationnel de genre*. 2006.
http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legreenpratique_audit.htm

³¹ Interaction. *The Gender Audit Questionnaire Handbook*. 1995

La **Fiche CdP «Genre en pratique» : Les audits genre** dresse un aperçu global des éléments à considérer pour effectuer un audit genre.

Fiche «Genre en pratique» : Les audits genre

MÉTHODOLOGIES UTILISÉES DANS LE CADRE D'AUDIT GENRE

- Analyse des documents, rapports
- Groupe de discussion
- Sondage, questionnaire
- Journées d'analyse

OBSTACLES FRÉQUEMMENT RENCONTRÉS AU SEIN DES ORGANISATIONS DURANT LE PROCESSUS D'AUDIT

- Manque de temps et de ressources humaines
- Niveau de connaissance sur l'ÉFH variable au sein de l'organisation
- Niveau d'enthousiasme et d'engagement variable
- Culture organisationnelle de surcharge de travail et de gestion de crise qui laisse peu de place à la prise de recul et à l'analyse
- Changements fréquents de personnel
- Faiblesse des pratiques de gestion des ressources humaines en matière de l'ÉS (rôle clé dans le recrutement et la responsabilisation)
- Image négative du terme audit (favoriser plutôt le mot « auto-évaluation genre »)
- Difficultés d'impliquer les gens sur le terrain (avoir une stratégie de communication spécifique)

LEÇONS APPRISES ET MESURES À PRENDRE POUR PRÉVENIR LES OBSTACLES RENCONTRÉS

- Prévoir du temps et des ressources (humaines et financières). Des organisations ont réalisé l'audit sur une durée variant entre 6 mois et 3 ans.
- Décharger une personne-ressource à l'interne pour qu'elle soit disponible pour piloter le dossier et/ou assister la consultante (s'il y a lieu). La création d'un comité d'audit peut faciliter la réalisation du travail et la communication avec la direction et le personnel.
- Prévoir un travail de sensibilisation de l'ensemble des équipes avant de débiter l'audit et alimenter l'intérêt durant toutes les étapes du processus (occasion favorable de formation pour équiper les parties prenantes à définir la stratégie si le processus est participatif)

LEÇONS APPRISES CONCERNANT L'UTILISATION DE SONDAGES ET QUESTIONNAIRES

- Garantir la confidentialité dans le sondage (l'audit touche parfois à des questions sensibles)
- Ne pas avoir un sondage trop long car il pourrait décourager la participation
- Assurer la participation de tout le personnel et à tous les niveaux (siège/terrain ; personnel du Nord/du Sud ; salariées/coopérantes, etc.)
- Offrir une variété d'occasions et d'approches pour participer (entretiens individuels, en groupe, questions écrites/orales, en ligne). Créer des instances anonymes et publiques.
- Prévoir une personne-ressource pour l'analyse statistique des données (notamment pour utiliser le logiciel SPSS) car cela requiert des compétences spécifiques.

RECOMMANDATIONS POUR LES FACILITATEURS ET LES FACILITATRICES

- Assurer une communication régulière sur le statut, les objectifs et les progrès de l'audit (transparence, inciter la participation et éviter les rumeurs à caractère péjoratif).
- Inclure la participation des membres du Conseil administration et du Comité de gestion pour assurer un processus plus en profondeur
- Chercher et obtenir l'appui, l'engagement et la volonté politique de la direction (ex. valider les étapes et le contenu du sondage, envoi des messages clés au reste de l'équipe par la direction)
- Chercher et obtenir l'appui des gestionnaires pour promouvoir la participation de tout le personnel
- Responsabiliser les gens et fixer des objectifs de performance pour mettre en œuvre la stratégie découlant de l'audit

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

- La durabilité des résultats dépend d'un travail sur la culture organisationnelle de l'OCI
- Être flexible, car l'accueil est variable selon le pays, le statut, etc.
- Échanger avec d'autres personnes ayant réalisé des audits dans leur organisation

RETOMBÉES POSSIBLES DE L'AUDIT

- Un groupe de travail sur le genre se forme suite à l'audit
- Une meilleure compréhension des enjeux liés à L'ÉFH à l'interne (au sein de l'équipe de direction notamment)
- Occasion favorable de formation sur l'ÉFH (renforcement des capacités)
- Au niveau des RH, le recrutement est sensibilisé à l'égalité entre les sexes
- Développement d'activités pratiques genre dans les organisations (ex. développement d'outils, semaine sur le genre)
- Élaboration ou mise à jour de la politique genre de l'organisation
- Développement d'une stratégie et d'un plan d'action genre pour opérationnaliser la politique (au niveau de la programmation, des ressources humaines, de la culture organisationnelle, des partenaires)

Source : Communauté « Genre en pratique » du CQFD de l'AQOCI, 2009

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- InterAction. *The Gender Audit Questionnaire Handbook*. (1995)
- Audit Participatif de Genre du BIT : http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/171/F79948910/03_fr_gender_audit.pdf
- L'audit organisationnel de genre : http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreenpratique_audit.htm

2.3.2 LA POLITIQUE ÉFH

Une politique d'égalité entre les femmes et les hommes, c'est l'articulation de la vision d'une organisation en matière d'égalité des sexes. Il s'agit aussi d'un outil de changement qui centralise l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des autres politiques internes et externes d'une organisation. Une politique ÉFH vient officialiser l'égalité en matière de pouvoir, d'autorité et de ressources à travers

les buts, les stratégies, la structure et la culture d'une organisation. Il s'agit d'aller au-delà du principe du nombre de femmes dans les positions de direction et de considérer la question du genre (les aspects « genrifés ») dans les processus de prise de décision, le choix des organisations partenaires et l'impact des politiques de ressources humaines sur la vie privée des femmes et des hommes travaillant dans l'organisation³².

La **Fiche CdP « Genre en pratique » : Les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes** offre un aperçu des principales caractéristiques des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes :

Fiche « Genre en pratique » : Les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes³³

PRINCIPALES COMPOSANTES³⁴

La politique ÉFH des différentes organisations étudiées a souvent deux niveaux d'intégration (1) au niveau de la programmation et (2) à l'interne. Les politiques contiennent souvent les éléments suivants :

- Une définition de l'ÉFH (selon la compréhension et l'interprétation de l'organisation qui formule la politique)
- Un sommaire d'analyse comparative entre les sexes
- Une description de l'approche ÉFH de l'organisation
- Une stratégie double : transversale et spécifique
- Les buts et les objectifs de la politique
- Une description de l'évaluation et du suivi impliqués
- Une section sur la sensibilisation et le renforcement des capacités des partenaires et des employés
- Un partenariat avec des organisations de femmes et/ou des réseaux de femmes Nord-Sud

On peut aussi y retrouver des informations sur :

- La capitalisation des connaissances (mécanismes de gestion des connaissances)
- L'existence d'un comité genre dans l'OCI

Plus rarement :

- Une structure de responsabilisation et des mécanismes d'imputabilité
- Une approche de partage des responsabilités (entre les spécialistes genre et tout le personnel)

Certaines politiques sont intégrées dans une politique d'équité plus générale et d'autres incluent des mécanismes de mise en œuvre ou un plan d'action.

³² Women's Network Croatia. *Gender Policy: goals and actions*. (Date indéterminée). http://www.zenska-mreza.hr/prirucnik/en/en_read_gender_diversity_3.htm

³³ Les informations recueillies dans cette fiche sont bonifiées par : l'étude de Rita Soares Pinto, *Institutionnalisation du genre de la conceptualisation du genre à la mise en pratique*, CQFD de l'AQOCI, 2008; les études du SID - Gender Network d'Ottawa et les discussions au sein de la CdP Genre en pratique du CQFD de l'AQOCI.

³⁴ Rita Soares Pinto, *Institutionnalisation du genre de la conceptualisation du genre à la mise en pratique*, CQFD de l'AQOCI, 2008

ÉTAPES POUR LE DÉVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE ÉFH³⁵

- 1) Mettre sur pied un comité ÉFH ou d'élaboration de politique
- 2) Définir la tâche du comité ÉFH
- 3) Faire l'inventaire des documents, outils et pratiques ÉFH au sein de l'organisation.
- 4) Discuter sur les outils et la systématisation des meilleures pratiques.
- 5) Développer une définition ÉFH commune pour les parties prenantes de l'organisation.
Définir les concepts employés.
- 6) Définir une vision et une approche ÉFH pour l'organisation.
- 7) Définir les objectifs et les indicateurs ÉFH (selon le contexte et les pratiques de l'organisation).
- 8) Tester les outils développés
- 9) Créer un référentiel pour les employées, employés (ex. recommandation pour développer des projets et programmes sensibles au genre, comment utiliser les outils ÉFH, etc.)
- 10) Obtenir les intrants et la rétroaction de la direction, du comité ÉFH, d'un consultant ou d'une consultante sur l'ébauche de la politique.
- 11) Effectuer la revue finale de la politique
- 12) Présenter la politique et effectuer la promotion de l'ÉFH au sein de l'organisation
- 13) Réaliser des sessions de sensibilisation et formation à l'ÉFH

RECOMMANDATIONS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉFH³⁶

- Renforcement de l'approche transversale (capacités, ressources, responsabilisation)
- Renforcement de l'approche spécifique
- Politiser et renouveler nos pratiques
- Renforcement de la responsabilité mutuelle (ACDI, OCI et CQFD/AQOCI)

LEÇONS APPRISSES

- La nécessité de développer des mécanismes d'imputabilité, de responsabilisation structurelle partagée et ce, à tous les niveaux de l'organisation.
- L'élaboration d'un plan d'action et la mise en œuvre de mécanismes facilitent l'institutionnalisation de la politique (développement d'indicateurs de qualité et des résultats prévus afin de faciliter l'évaluation et le suivi).
- L'élaboration d'un axe stratégique permettant de traduire la politique en action.
- Développer à la fois l'approche technique (outils, mécanismes) et politique (valeurs profondes).
- La participation des parties prenantes au processus d'élaboration de la politique ÉFH favorise sa vitalité, son appropriation et son implantation.
- La nécessité de développer, à la fois, l'aspect transversal et spécifique de l'intégration ÉFH dans la politique afin que cela se traduise dans la réalité.
- Favoriser le renforcement des capacités des partenaires.
- Se référer, au besoin, à une personne experte en matière d'ÉFH.

³⁵ Selon les propos recueillis par le SID – Gender Network d'Ottawa, 2009

³⁶ Rita Soares Pinto.2008.

RETOMBÉES POSSIBLES

Le développement d'une politique ÉFH est un levier, un outil de dialogue. Son élaboration constitue un moment clé pour mobiliser son équipe et son organisation sur les questions ÉFH, en favorisant les débats à l'interne et l'appropriation des connaissances en ce domaine.

OUTILS/IDÉES D'INTÉGRATION ET DE MISE EN ŒUVRE

- Mise sur pied d'un plan d'action ÉFH (moyens et ressources à disposition)
- Élaboration d'une orientation stratégique (axe stratégique)
- Élaboration d'une stratégie de communication (politique rédactionnelle)
- Élaboration d'un code d'éthique (comme outil de sensibilisation)
- Formation annuelle obligatoire pour le personnel (siège social et terrain)

PRINCIPAUX FACTEURS DE SUCCÈS D'UNE POLITIQUE ÉFH

- Un engagement du leadership de l'organisation.
- Une personne ressource centrale pour rassembler le personnel autour des objectifs de la politique. Cette personne devrait avoir suffisamment de ressources, de statut, d'influence, d'expertise, de sens de l'humour et de vision stratégique en matière d'ÉFH.
- Des buts réalistes.
- La compréhension du personnel du lien entre l'égalité des sexes et la mission de l'organisation.
- La possibilité de réfléchir, de détailler et de décentraliser les objectifs et les initiatives.
- Faire état du progrès sur la base de résultats concrets.
- La participation et le support à l'intérieur de l'organisation.
- Rendre le succès visible et souligner les accomplissements.

Source : Communauté « Genre en pratique » du CQFD de l'AQOCI. 2009.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- ACDI. Politique de l'ACDI en matière d'égalité des sexes. 2010.
<http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/EMA-218123616-NN9>
- Oxfam-Québec. Politique en matière de justice entre les femmes et les hommes. 2010.
http://oxfam.qc.ca/sites/oxfam.qc.ca/files/OQ_politique_justice_femmes_hommes.pdf
- GENFINANCE. Walking the Talk: Organizational Gender Mainstreaming 2006.
<http://www.genfinance.info/7InternalPolicy.htm>

2.3.3 LE PLAN D'ACTION ÉFH

Le plan d'action correspond à la démarche employée pour mettre en branle et gérer le processus de l'institutionnalisation tel qu'il est défini dans la stratégie genre de l'organisation. Le plan d'action s'avère un des outils essentiels pour matérialiser la politique ÉFH. De plus, le plan d'action permet d'illustrer le fait que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être une préoccupation à travers les structures et les processus de l'organisation.

Le plan d'action doit présenter :

- l'orientation générale de l'organisation par rapport à l'ÉFH (les grandes lignes de la stratégie, notamment les objectifs ÉFH et une définition de l'ÉFH qui est propre à l'organisation) ;
- les secteurs couverts par ce plan d'action (la planification, la programmation, les politiques internes, etc.) ;
- les principales mesures mises en place pour effectuer les changements (par exemple, la systématisation de l'analyse genre comme étape dans la programmation).

Le plan d'action détaillera souvent de façon graphique :

- les différentes tâches à accomplir
- les étapes spécifiques pour les mettre en œuvre, les personnes responsables (personnel à l'interne, comité ou encore des ressources extérieures comme des personnes consultantes)
- les ressources nécessaires (généralement en terme de nombre de jours nécessaires pour effectuer chacune des étapes)
- le calendrier d'implantation (ou encore la date limite pour effectuer chaque étape). De cette façon, chacune des tâches et des étapes à accomplir est définie de façon concrète et peut être effectuée de façon séquentielle, tout en maximisant l'imputabilité des personnes concernées.

Voici un exemple de plan d'action détaillant une des tâches à accomplir pour réaliser l'institutionnalisation du genre :

Tableau 6

Un exemple de plan d'action

Tâche à accomplir	Étapes	Personnes responsables	Temps nécessaire	Calendrier d'implantation Année 2011			
				1	2	3	4
1. Formulation et adoption d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes.	i) Recrutement d'une personne consultante	Département des ressources humaines	3 jours				
	ii) Consultation interne et développement de la politique ÉFH	Personne consultante	15 jours				
	iii) Présentation de la politique au personnel et adoption de la politique par le conseil d'administration.	Personne consultante et conseil d'administration	2 jours				
2. Incorporation de l'ÉFH dans les processus de gestion.				
3. Préparation de modules de formation ÉFH pour le personnel.				
4. Autres				

Il faut noter qu'on parle ici d'un plan d'action de **l'institutionnalisation du genre**. Dans le cadre de l'intégration du genre **dans les programmes et les projets**, il est utile de se référer à la section 3.5 de cette trousse qui porte sur la **gestion axée sur les résultats**. Dans le contexte d'un projet spéci-

que, le plan de mise en œuvre pourrait comporter beaucoup plus de détails (notamment un **modèle logique**) et le tableau précédent serait normalement remplacé par un **chronogramme d'affectation** et un **calendrier d'activités**.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

Pour plus d'information sur les méthodes de mise en œuvre de l'institutionnalisation du genre :

- Genre en action. *Gender Mainstreaming : De l'égalité des sexes à la diversité?* 2008.
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article6465>
- Manuel pour la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge :
http://igvm-iÉFH.belgium.be/fr/binaries/32%20-%20Gendermainstreaming_FR_tcm337-99636.pdf
- Kelleher, Stuart. *L'égalité des sexes, de la promesse à la pratique : Une étude des progrès accomplis par les membres du CCCI en matière d'égalité des sexes.* 2008.
http://www.aqoci.qc.ca/aqoci/CQFD/002_ethics_gender_equality_study.pdf
- Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI, *L'institutionnalisation du genre : De la conceptualisation théorique à la mise en pratique.* 2008
http://www.aqoci.qc.ca/aqoci/pdf/CQFD_analyse_institutionnalisation.pdf
- DAC-OCDE. *Gender Equality, Women's Empowerment and the Paris Declaration on Aid Effectiveness: Issues Brief 5. Managing for Gender Equality Results in Partner Countries.* 2009
<http://www.oecd.org/dataoecd/49/19/42936177.pdf>
- PNUD. *Guide pour l'institutionnalisation de l'Approche Genre :*
http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/guide_d_institutionnalisation_du_genre-PNUD_Alger.pdf

MODULE 3

*Intégration de l'ÉFH dans les
projets et programmes*



MODULE 3 : INTÉGRATION DE L'ÉFH DANS LES PROJETS ET PROGRAMMES

3.1 Introduction	47
3.2 Définition des groupes cibles	48
3.3 Analyse sexospécifique	49
3.4 Stratégie genre	51
3.5 Gestion axée sur les résultats	53
3.5.1 Intégrer le genre à la phase de planification	53
3.5.2 Intégrer le genre à la phase de mise en œuvre	55
3.5.3 Intégrer le genre à la phase de suivi et d'évaluation	56
3.5.4 Les résultats d'ÉFH et les indicateurs sexospécifiques	57
3.6 Budgétisation sensible au genre	59
3.7 Standards minimums	60
3.8 Listes de vérification (check-lists)	62

3.1 INTRODUCTION

La programmation outre-mer demeure, pour bon nombre d'ONG, un véhicule central permettant de réaliser leur mission de réduction de la pauvreté et des inégalités. Traditionnellement, les membres du personnel affectés aux programmes internationaux étaient peu enclins à intégrer la dimension genre dans la programmation par manque de ressources, de compétence et de temps, mais aussi parce que les attentes à cet égard, notamment celles des gestionnaires et des bailleurs de fonds, étaient modestes. De nos jours, la responsabilité des ONG face à l'ÉFH est beaucoup mieux comprise, de nombreuses ressources de formation et d'assistance technique sont disponibles et les bailleurs de fonds utilisent souvent l'intégration ÉFH comme condition sine qua non au financement. La présente section a donc pour objectif d'assister les personnes responsables de programme ou de projet dans l'élaboration et la gestion, selon une approche centrée sur le genre, à travers chacune des étapes de ces programmes ou de ces projets. Cette section s'avérera également utile pour des volontaires accompagnant des partenaires terrain à mettre en œuvre certains projets ou programmes de développement. En effet, les coopérants et coopérantes pourront ici se familiariser avec les concepts d'analyse comparative entre les sexes, de l'intégration de l'ÉFH dans la gestion axée sur les résultats, etc. Ces outils s'avéreront utiles étant donné le rôle catalyseur de l'ÉFH dans la mise en œuvre de projets/programmes des OCI canadiennes.

Ce module aidera à comprendre le processus d'identification du groupe cible et l'analyse sexospécifique à voir comment ces informations peuvent contribuer à l'élaboration d'une stratégie genre. Ensuite, il sera question de la gestion axée sur les résultats, de la budgétisation sensible au genre ainsi que des diverses méthodes de respect des normes liées à l'égalité entre les femmes et les hommes tels que les standards minimums et les listes de vérification.

Avant de débiter, il est utile de revoir le cycle de projet³⁷ et de rappeler que l'objectif est d'intégrer le genre non seulement à travers les différentes étapes des projets (et programmes), mais aussi à travers les divers systèmes de gestion.

³⁷ ACDI, *Le cycle des projets*. 2008.
<http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/NIC-62115519-QDV>

3.2 DÉFINITION DES GROUPES CIBLES

Le groupe cible d'un projet est le groupe pour lequel on formule les objectifs de l'initiative. Par conséquent, il est essentiel de bien définir le groupe ciblé afin d'être à même d'atteindre les objectifs du projet. Une formulation subjective ou nébuleuse des groupes cibles empêchera de définir et de réaliser ces objectifs. Une étude de base peut contribuer à enrichir la définition du groupe cible. Sinon, quelques étapes simples peuvent servir de méthodologie de base.

Étape 1 : Il s'agit de définir les caractéristiques socio-culturelles du groupe visé par l'intervention. Elles pourront inclure certains des éléments suivants³⁸ :

- Groupe d'âge
- Proportion de chaque sexe
- Appartenance à une couche sociale, statut social, revenu
- Formation et éducation
- Situation de famille
- Lieu de domicile (urbain ou campagnard)
- Langue (s) maternelle(s)
- Orientation sexuelle
- Ethnie
- Opinion politique
- Conviction religieuse

Étape 2 : Il faut prendre en considération les dynamiques internes, les relations de pouvoir ainsi que les différences parmi les personnes représentées par le groupe cible. Des différences d'opinion et des intérêts compétitifs rendent beaucoup plus complexe un groupe qui peut paraître homogène en vertu des caractéristiques qu'il partage. Pour donner un exemple, les femmes adultes maya d'une communauté guatémaltèque peuvent appartenir au même groupe d'artisans, sans toutefois avoir des besoins identiques en matière d'assistance à la commercialisation de leurs produits.

Étape 3 : Il faut s'assurer que le groupe n'est ni trop large (ex. les femmes) ni trop étroit (ex. les jeunes femmes entre 22 et 28 ans, mères de 3 enfants et plus, de la communauté de ...). Il pourra être corroboré par l'expertise d'organisations partenaires (idéalement, l'organisation partenaire elle-même définira le groupe cible au niveau local et de façon participative) ou des membres de la communauté dans laquelle l'initiative prendra place. L'avantage qui en résulte est de cibler les besoins spécifiques du groupe cible et d'accroître l'efficacité, l'efficience et la pertinence de l'initiative. De plus, le processus permet de calculer avec plus d'exactitude le nombre de bénéficiaires du projet.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- Promotion Santé Suisse. Définir les groupes cibles du projet. 2010. <http://www.quint-essenz.ch/fr/topics/1100>
- United Nations World Food Programme. *How to Plan a Baseline Study: Monitoring and Evaluation Guidelines* (date indéterminée) http://documents.wfp.org/stellent/groups/public/documents/ko/mekb_module_10.pdf
- IFAID Aquitaine. *Prise en compte des approches du genre dans les interventions de développement : Outils méthodologiques et fiches pratiques*. 2001. <http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/classeur.pdf>

³⁸ Promotion Santé Suisse. *Définir les groupes cibles du projet*. 2010. <http://www.quint-essenz.ch/fr/topics/1100>

3.3 ANALYSE SEXOSPÉCIFIQUE

Le Centre des recherches pour le développement international (CRDI) définit ainsi l'analyse sexospécifique :

« Il s'agit d'intégrer les différences entre les sexes dans la formulation et la mise en œuvre des politiques, la conception des programmes, et de prendre en compte l'efficacité des politiques selon les groupes de la société. Les différents groupes de la société n'ont pas les mêmes modes de vie, de sorte que les politiques n'ont pas sur eux les mêmes effets. [...] Faute d'analyses comparatives, les recommandations et décisions se fondent sur des hypothèses non vérifiées quant aux existences respectives des hommes et des femmes. »³⁹

L'analyse sexospécifique, peut aussi être appelée **analyse genre** ou **analyse comparative entre les sexes**. Il peut donc être utile de garder les trois termes en tête puisqu'ils sont souvent utilisés de façon interchangeable.

Le guide d'analyse de genre du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) définit ainsi les caractéristiques de l'analyse sexospécifique.

Encadré 4

Caractéristiques de l'analyse sexospécifique :

Qu'est-ce que l'analyse de genre ?

- Elle s'avère une dimension intrinsèque de l'analyse des politiques.
- Elle permet l'identification spécifique de la façon par laquelle les politiques affectent les femmes et les hommes différemment.
- Elle démontre qu'une politique et son application ne peuvent être « neutres » (non-sexuées) dans des sociétés « genrifées ».
- Elle s'effectue à l'aide d'outils d'analyse (exemples : Harvard, Moser, relations sociales, empowerment des femmes, etc.).⁴⁰

Quelles compétences sont nécessaires pour effectuer une analyse de genre ?

- Une familiarité avec les principaux cadres de référence.
- Une habileté à sélectionner le cadre de référence le plus susceptible de générer les résultats pertinents aux problèmes de genre à être pris en compte.
- Une habileté à interpréter les données.
- Une habileté à prendre des décisions stratégiques.

³⁹ CRDI. *Glossaire*. http://www.idrc.ca/fr/ev-78405-201-1-DO_TOPIC.html

⁴⁰ Pour plus d'information sur ces outils conceptuels et cadres de référence : CQFD de l'AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement*. 2004. p.26-35

Encadré 4 (suite)

Caractéristiques de l'analyse sexospécifique :

Qu'est-ce qu'une bonne analyse sexospécifique ?

- Elle est sensible au genre et fournit une compréhension des relations de genre et leurs implications sur les politiques de développement et l'implantation.
- Elle analyse la division du travail selon les genres (activités, accès et contrôle)
- Elle offre un aperçu des priorités des femmes, de leurs obstacles et de leurs catalyseurs.
- Elle comporte des recommandations pour adresser les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes.

Source : UNDP. UNDP *Gender and Development Programme: Learning and information pack*. 2001.

<http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender-RG/Source%20%20documents/Tool%20Kits%20%20Guides/Gender%20Mainstreaming/TLGEN1%20UNDP%20Gender%20Mainstreaming%20Learning%20Manual%20and%20Toolkit/TLGEN1.6%20UNDP%20Gender%20Analysis%20toolkit.pdf>

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- Femmes Prévoyantes Socialistes. *Genre et santé : vers une analyse sexospécifique de la santé*. 2007
<http://www.femmesprevoyantes.be/SiteCollectionDocuments/analyses/fpsanalyse07Genreetsante.pdf>
- Coalition Interagence Sida et Développement. *Analyse sexospécifique à l'intention des planificateurs de projet*. 2010 <http://www.icad-cisd.com/content/fr/component/content/article/110-gender-analysis-for-project-planners>
- Principaux cadres de référence en analyse de genre ainsi que leurs forces et faiblesses (anglais) : <http://nzaidtools.nzaid.govt.nz/gender-analysis/annex-2-common-gender-analysis-frameworks>

3.4 STRATÉGIE GENRE

La stratégie genre permet d'articuler la façon par laquelle des inégalités entre les femmes et les hommes seront abordées par l'entremise d'un programme/projet et ce que ce dernier prévoit pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Premièrement, il faut distinguer la **stratégie** genre de la **politique** genre (la position officielle de l'organisation sur la question du genre) et du **plan d'action** en matière d'ÉFH (la marche à suivre pour implanter cette politique dans l'organisation). Bien que la **stratégie** genre soit directement liée à ces processus institutionnels, on parle ici d'une stratégie visant explicitement un programme ou un projet.

Deuxièmement, il faut distinguer une stratégie genre qui portera sur l'ensemble des **programmes** et des **projets** d'une organisation par opposition à la stratégie genre employée dans le cadre d'un projet spécifique.

A. DANS LE CADRE DU PROJET

Cette stratégie doit se développer en fonction du groupe cible identifié et des inégalités de genre qui ont été identifiées durant l'analyse sexospécifique.

La stratégie employée devrait mettre en évidence les éléments suivants :

1. Le **groupe cible** identifié qui fait l'objet de ce projet.
2. Les **inégalités** entre les femmes et les hommes qui ont été identifiées ou encore les **obstacles** affectant spécifiquement les femmes et les hommes.
3. Une formulation de ces inégalités ou obstacles sous la forme d'un **résultat** (pour qu'il soit utilisable à l'intérieur du cadre logique d'un projet⁴¹)
Par exemple, dans le cadre d'un projet sur la

prévention du VIH/SIDA, on pourrait retrouver le résultat (extrant) suivant : « connaissance accrue des méthodes de prévention de la transmission du VIH/SIDA par les adolescents et adolescentes de 14 à 17 ans. »

4. Les **activités** spécifiques permettant l'atteinte de ce résultat et qui seront réalisées à travers ce projet.
5. En dernier lieu, des **indicateurs de rendement** et une liste des **hypothèses** et **indicateurs de risque** à considérer.

B. DANS LE CADRE DU PROGRAMME

Les modèles de stratégies genre en ce qui a trait aux programmes sont variés et dépendent de l'objectif spécifique de la stratégie (une stratégie peut mettre l'accent sur l'égalité des sexes ou encore sur la réalisation des droits des femmes). Malgré la diversité des formats et du contenu adoptés par les stratégies programmatiques sur le genre, on y retrouve généralement plusieurs des éléments suivants :

1. Le **mandat** de l'organisation en matière d'ÉFH (en lien avec la politique genre de l'organisation).
2. Les **bonnes pratiques** et les **leçons apprises** par l'organisation dans l'intégration de l'ÉFH dans les programmes
3. Le rôle des **gestionnaires** comme leaders pour l'intégration de l'ÉFH dans les programmes.
4. L'**implantation** des programmes (le contenu) :
 - L'utilisation systématique de l'analyse genre (afin d'identifier les inégalités ciblées par le programme) comme partie intégrante du développement de programme.

⁴¹ Voir aussi la section 3.5 sur la gestion axée sur les résultats

- La coordination des différents programmes en matière d'ÉFH.
- La cohérence de la stratégie genre dans la formulation des projets à l'intérieur du programme.
- L'investissement dans la recherche sur les questions ÉFH pour nourrir la stratégie genre du programme.
- L'approche utilisée (transversale vs spécifique) pour atteindre des résultats à travers chacun des programmes et des projets.

5. Les aspects **institutionnels** (les structures de l'organisation) liés à la programmation

- Rôle des ressources humaines
- Éléments financiers et budgétaires liés à la réalisation des objectifs ÉFH.
- Pratiques de suivi et d'évaluation permettant de suivre les progrès accomplis par les programmes en matière d'ÉFH.
- Création de comités et de processus pour le suivi de l'intégration du genre dans les programmes.

6. Les **relations publiques**

- Liens entre la stratégie genre du programme et les activités de plaidoyer.
- Liens entre la stratégie genre du programme et les activités de sensibilisation du public.

L'organisation partenaire devrait jouer un rôle central dans ce processus de développement d'une stratégie genre au niveau du projet et parfois même des programmes des OCI. Le module 4 propose d'importantes notions quant au choix de l'organisation partenaire et au développement d'une vision commune des objectifs ÉFH.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- ACIDI. *Les cadres de l'intégration de l'égalité entre les sexes : Note explicative*. 2008
<http://acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/STE-320155158-SJ4>
- USAID, *Integrating multiple gender strategies to improve HIV and AIDS interventions : A compendium of programs in Africa*. 2009. http://www.irdc.org/what/programs/PDFs/Gender_compendium_Final.pdf

3.5 GESTION AXÉE SUR LES RÉSULTATS (GAR)⁴²

Telle que définie par l'ACDI, la gestion axée sur les résultats est :

« une approche de gestion basée sur le cycle de vie d'un programme ou d'un projet qui intègre les stratégies, les personnes, les ressources, les processus et les outils de mesure pour améliorer la prise de décisions, la transparence et la reddition de comptes. L'approche met l'accent sur l'atteinte des résultats, la mise en œuvre de mesures du rendement, l'apprentissage, l'adaptation ainsi que la production de rapports sur le rendement. »

Source : ACIDI, *La gestion axée sur les résultats*, 2009
<http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/NIC-31595014-KEF>

De la définition du **modèle logique** à celle du **plan de mise en œuvre**, en passant par l'élaboration du **cadre de mesure de rendement et du registre du risque**, il est essentiel de s'assurer que l'analyse genre constitue un des fondements de l'élaboration, du suivi et de l'évaluation du projet. L'ÉFH est un axe transversal aux projets et doit être intégré au cycle de vie de gestion du projet ainsi qu'aux outils et méthodologies de la GAR. Brièvement, voici un aperçu des différentes étapes prévues par une approche GAR et qui doivent systématiquement intégrer l'ÉFH :

- identifier le **problème** et les **causes** qui le sous-tendent. Évaluer le rôle et l'implication des différentes parties prenantes au problème ;

- définir des **résultats escomptés réalistes**, fondés sur des analyses appropriées ;
- déterminer clairement les **bénéficiaires des programmes** et concevoir des programmes qui répondent à leurs besoins ;
- faire le suivi des progrès en fonction des **résultats** et des **ressources** utilisées en faisant appel à des indicateurs appropriés ;
- déterminer et gérer les **risques** tout en tenant compte des résultats escomptés et des ressources requises ;
- accroître les connaissances en tirant des **leçons** de l'expérience et en les intégrant au processus décisionnel ;
- présenter des **rapports sur les résultats** obtenus et les ressources utilisées.⁴³

3.5.1 INTÉGRER LE GENRE À LA PHASE DE PLANIFICATION

La planification implique généralement les étapes suivantes :

- identification du problème
- analyse des parties prenantes,
- définition des résultats à atteindre
- identification des bénéficiaires du projet/programme
- identification des risques

⁴² Le but de cette section est d'offrir un aperçu de l'application de la GAR à travers les différentes étapes des projets. Cependant, des ressources plus approfondies dévouées spécifiquement à la GAR sont aussi disponibles comme par exemple ACIDI. *La gestion axée sur les résultats*. 2009.
<http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/NIC-31595014-KEF>

⁴³ <http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/fra/NAT-92213444-N2H>

Au niveau de la **planification**, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) définit ainsi les éléments à prendre en compte ou des critères essentiels à observer pour y intégrer l'ÉFH :

Encadré 5

Intégration de l'ÉFH lors de la planification

- Identifier et s'appropriier des études préalables - techniques et sociales – comprenant une analyse genre.
- Des femmes et des hommes de la population cible participent à l'identification des problèmes, des besoins et des solutions possibles ;
- Les besoins spécifiques des femmes et des hommes sont identifiés et pris en compte pour identifier les résultats à atteindre et les stratégies d'intervention à adopter;
- Les obstacles à la participation des femmes et/ou des hommes dans le programme/projet sont identifiés ainsi que les actions pour les surmonter;
- La méthodologie d'intervention doit favoriser un accès équitable aux ressources et bénéfices du programme/projet;
- Des actions pour répondre aux besoins pratiques et aux besoins stratégiques des femmes sont planifiées;
- Des objectifs et des résultats visant à réduire les inégalités de genre sont intégrés (dans le modèle logique, selon l'expression employée par l'ACDI dans son approche GAR);
- Des indicateurs de suivi et de résultats mesurant la réduction des écarts entre les hommes et les femmes et la transformation des rapports de genre, sont définis et intégrés aux outils de suivi et d'évaluation (dans le cadre de mesure du rendement).

Source : PNUD. *Guide pour l'institutionnalisation de l'Approche Genre* (date inconnue)

http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/guide_d_institutionnalisation_du_genre-PNUD_Alger.pdf

3.5.2 INTÉGRER LE GENRE À LA PHASE DE MISE EN ŒUVRE

La mise en œuvre comporte bien évidemment la réalisation des activités prévues devant mener aux résultats escomptés. Cependant, la mise en œuvre consiste aussi à évaluer les risques, à gérer les opérations et à adapter les stratégies de mise en œuvre prévues en fonction des imprévus, des leçons

appries et du progrès des résultats escomptés. La plupart des organisations mettent aussi en œuvre un plan de communication qui accompagne leur projet ou programme de développement.

Au niveau de la **mise en œuvre** en utilisant une perspective genre, le PNUD souligne l'importance des éléments suivants :

Encadré 6

Intégration de l'ÉFH lors de la mise en oeuvre

- La méthodologie d'intervention favorise la participation des femmes et des hommes à tous les niveaux et dans tous les aspects de la mise en œuvre du programme/projet ainsi que dans les processus de gestion et de décision ;
- Le programme/projet contribue à développer et à valoriser le potentiel des femmes et des hommes ;
- Les équipes de gestion et d'intervention, ainsi que les partenaires, sont formés et maîtrisent l'approche genre ;
- L'ouverture et l'engagement à promouvoir l'égalité font partie des critères de sélection des partenaires ;
- Les partenaires sont sensibilisés aux enjeux d'égalité et formés à l'approche genre ;
- Du personnel féminin est intégré à tous les niveaux d'intervention et de gestion.

Source : PNUD. *Guide pour l'institutionnalisation de l'Approche Genre* (date inconnue)

http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/guide_d_institutionnalisation_du_genre-PNUD_Alger.pdf

3.5.3 INTÉGRER LE GENRE À LA PHASE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Le suivi (l'évaluation continue de l'implantation d'un projet en relation avec la planification et l'utilisation des intrants, des infrastructures et des services par les bénéficiaires du projet) et l'évaluation (l'évaluation périodique de la pertinence, de la performance, de l'efficacité et de l'impact du projet en fonction des objectifs initiaux) sont aussi des dimensions centrales de la programmation outre-mer et une composante essentielle de la gestion axée sur les résultats.

L'intégration ÉFH dans les processus de suivi et d'évaluation permettra de s'assurer que les besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes ont été considérés et qu'un impact réel a été atteint (par

exemple, des transformations sociales dans les rôles et la position sociale des femmes et des hommes). De plus, le suivi permet de faire des ajustements en cours de projet alors que l'évaluation permet de tirer des leçons ou des bonnes pratiques à reproduire lors de projets ultérieurs.

Dans la GAR, l'outil de suivi et d'évaluation est le **cadre de mesure de rendement**. Si celui-ci a été bâti lors de la phase de planification de manière à intégrer le genre, il suffit alors de mesurer l'atteinte des résultats par l'entremise des indicateurs choisis.

Selon le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), les éléments suivants peuvent contribuer à un système de **suivi** et **d'évaluation** de programme qui prend en compte l'ÉFH :

Encadré 7

Intégration de l'ÉFH lors de l'évaluation

- Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs sont utilisés pour mesurer l'impact du programme sur les femmes et les hommes et sur les rapports de genre.
- Les résultats de l'évaluation sont ventilés selon le genre (impacts positifs ou négatifs sur les hommes et sur les femmes)
- Des femmes et des hommes du groupe cible participent à l'exercice d'évaluation.
- Des indicateurs pour mesurer la transformation des rapports de genre, l'amélioration de la situation des femmes et l'augmentation du pouvoir des femmes sont définis et sont considérés comme partie intégrante des résultats du programme, au même titre que les autres résultats.

Source : PNUD. *Guide pour l'institutionnalisation de l'Approche Genre* (date inconnue)

http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/guide_d_institutionnalisation_du_genre-PNUD_Alger.pdf

3.5.4 LES RÉSULTATS D'ÉFH ET LES INDICATEURS SEXOSPÉCIFIQUES

Il est important d'intégrer une dimension ÉFH, par l'entremise des indicateurs de résultats, et ce, dès la phase de planification des projets, si l'on veut promouvoir une plus grande égalité entre les femmes et les hommes au sein du projet. En effet, la stratégie ÉFH doit nécessairement viser des résultats concrets et durables en matière d'ÉFH, et ce, dans le court, moyen et long terme. Si l'on veut recourir au vocabulaire de l'ACDI, il est possible de parler de résultats immédiats, intermédiaires et ultimes.

Par contre, si l'identification de résultats ÉFH était exclue du processus de planification et qu'il n'y avait pas d'obligation de résultats à cet égard, cela pourrait engendrer un risque sévère que l'ÉFH ne soit pas prise en compte au cours de la mise en œuvre du projet.

Voici quelques exemples de résultats qui indiquent que le projet ou programme aura un impact en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Notons qu'il y a une notion de **changement** (accroissement, diminution, etc.) à chacun des énoncés suivants :

- Une diminution des incidences de violences faites aux femmes dans la communauté.
- Un accès plus équitable à l'information, pour les femmes et les hommes.
- Un accès plus équitable, pour les femmes et les hommes, aux ressources du programme (formation, technologie, ressources financières, organisations, etc.).
- Une augmentation de la confiance en soi des femmes.
- Un meilleur accès par les femmes à l'information juridique.

- Un accès accru des femmes aux espaces publics.
- Une augmentation du nombre de femmes sur le marché de l'emploi.
- Une expansion des choix de carrière pour les femmes et pour les hommes.
- Une plus grande capacité des femmes à répondre elles-mêmes à leurs besoins.
- Une plus grande autonomie des femmes et des hommes.

Les **indicateurs de rendement** serviront à mesurer ces résultats. Ils permettront de mesurer les changements apportés dans les rapports femmes/hommes ou la situation des femmes au cours d'une période donnée. L'identification d'indicateurs de résultats à court, moyen et long terme est nécessaire pour mesurer les changements et/ou les améliorations survenues à travers le temps dans le cadre d'un programme.

Des indicateurs spécifiques pour mesurer les progrès réalisés en terme d'égalité entre les femmes et les hommes doivent être définis et faire partie intégrante de l'évaluation d'un programme de développement.

Voici des exemples d'indicateurs de résultats :

Tableau 7

Exemples d'indicateurs de résultats

RÉSULTATS	INDICATEURS
Un accès plus équitable à l'information, pour les femmes et les hommes.	Nombre de femmes et d'hommes qui consultent les ressources documentaires du gouvernement A au sujet de XYZ.
Un accès plus équitable, pour les femmes et les hommes, aux ressources du programme (par exemple des formations.)	Proportion de femmes qui participent aux formations dispensées par le programme.
Une augmentation de la confiance en soi des femmes.	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de femmes participant au programme qui affirment avoir davantage confiance en elles. • Nombre de femmes qui prennent la parole lors des réunions de travail.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- ACIDI. *Manuels pour les projets : Pourquoi et comment utiliser des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes.* 1997. <http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/REN-218124425-NTF>
- ACIDI. *Égalité des sexes : Cadre d'évaluation des résultats de l'ACDI.* 2010. [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/GenderEquality3/\\$file/GE-framework-fr.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/GenderEquality3/$file/GE-framework-fr.pdf)
- Genre en Action. *Suivi et évaluation selon le genre.* <http://www.genreenaction.net/spip.php?article3374> (liens de Siyanda)
- « *Gender in Monitoring and Evaluation in Rural Development : A Toolkit* » : évaluation de projets de développement rural, dans une perspective de genre. <http://siteresources.worldbank.org/INTARD/214578-1112681119394/20434002/IntegratingGenderToolkit.pdf>
- AQOCI. *La Gestion axée sur les résultats (GAR) en Lien avec l'Approche genre et développement (GED)* 2008). disponible ici : http://www.aqoci.qc.ca/aqoci/pdf/CQFD_analyse_institutionnalisation.pdf
- ACIDI. *Guide pour l'élaboration du cadre logique.* [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Funds/\\$file/Elements_du_cadre_logique_de_lACDI.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Funds/$file/Elements_du_cadre_logique_de_lACDI.pdf)
- BRIDGE. *Genre et indicateurs : Boîtes à outils.* 2007. www.bridge.ids.ac.uk/reports/IndicatorsSRCfrench.doc

3.6 BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE

Le budget est un élément central de la planification d'une organisation, car il permet la réalisation de l'ensemble de ses objectifs dont ceux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes. Définir les priorités, les processus et les structures budgétaires en fonction d'une perspective axée sur le genre (documentée sur les besoins et les intérêts multiples des femmes et des hommes) augmente de manière significative les chances de voir se réaliser des avancées en matière d'ÉFH. La budgétisation sensible au genre (BSG) ne signifie donc pas l'élaboration d'un budget séparé pour les femmes et les hommes.

UNIFEM définit la budgétisation sensible au genre comme suit :

« La budgétisation sensible au genre permet de contrôler la façon dont les budgets répondent aux priorités des femmes et la façon dont les gouvernements utilisent les fonds publics pour réduire la pauvreté, promouvoir l'égalité des sexes, endiguer la propagation du VIH et réduire les taux de mortalité maternelle et infantile. Elle permet de s'assurer que le gouvernement respecte ses engagements en faveur des femmes conformément au Programme d'Action du Caire sur la Population et le Développement, à la Plateforme d'Action de Pékin pour l'Égalité des Sexes et l'Autonomisation des Femmes et aux Objectifs du Millénaire pour le Développement. »

Source : UNFPA, UNIFEM. *Pratique de la budgétisation sensible au genre: un manuel de formation.* 2006. p.4 http://www.unifem.org/attachments/products/CRBinPractice_TrainingManual_fre.pdf

La BSG constitue un ensemble de pratiques et de différents outils d'analyse et d'évaluation qui s'y rattachent et qui portent notamment sur les allocations budgétaires. De plus, les niveaux d'analyse (planification, implantation, autorisation des budgets) et le contexte (gouvernement local, régional, national ou organisation non gouvernementale) peuvent largement varier. De façon générale, il s'agit d'identifier PAR QUI et À QUELLES FINS les ressources sont utilisées.

Pour réaliser la BSG, des lignes budgétaires spécifiques peuvent être allouées aux objectifs suivants⁴⁴ :

- Le développement des capacités et la formation ÉFH.
- Les projets pilotes en ÉFH.
- Le support des institutions nationales de femmes.
- Le support des organisations de femmes et de leurs réseaux.
- La gestion d'une base de données de spécialistes ÉFH.
- La promotion de l'institutionnalisation du genre (ex. par la formation en analyse de genre ou la documentation des progrès effectués).
- La recherche sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'empowerment des femmes.

⁴⁴ UNESCO. *UNCT Performance Indicators for Gender Equality and Women's Empowerment.* 2008. p.10-11

La BSG réfère surtout à l'analyse des budgets nationaux, un processus auquel les organisations non gouvernementales peuvent prendre part pour assurer l'imputabilité et la transparence de leur gouvernement. Ces processus s'opèrent à l'aide d'un grand nombre d'intervenants, à très grande échelle et comportent plusieurs étapes (et différentes méthodologies pour chacune d'entre elles). Cependant, les ONG peuvent et doivent nécessairement

prévoir des ressources financières et en mesurer l'impact pour favoriser l'ÉFH au sein de leur institution et leur programmation. Ainsi, prévoir préalablement des lignes budgétaires pour la réalisation d'une analyse comparative entre les sexes ou pour offrir une formation ÉFH au personnel et aux volontaires constitue un moyen de mettre en œuvre la BSG au sein d'une ONG.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES:

- Simel Esim. *Analyse Genre des Budgets*. 2000. <http://www.genreenaction.net/spip.php?article3087>
- UNIFEM, UNFPA. *Pratique de la Budgétisation Sensible au Genre : un Manuel de Formation*. 2006. http://www.unifem.org/attachments/products/GRBinPractice_TrainingManual_fre.pdf
- UNIFEM (Florence Raes). *La Budgétisation Sensible au Genre : Formation pour le SNU Alger*. UNIFEM. 2006. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tCRLsRtN1UQJ:www.gender-budgets.org/index.php%3Foption%3Dcom_joomdoc%26task%3Ddoc_download%26gid%3D127%26Itemid%3D153+la+budgetisation+sensible+au+genre+raes&cd=1&hl=fr&ct=clnk&gl=ca&client=firefox-a

3.7 STANDARDS MINIMUMS

Il existe une importante littérature sur l'éthique du développement durable et les obligations des organisations non-gouvernementales. En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, un projet ne devrait pas renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes. Ceci peut paraître évident, mais plusieurs initiatives de développement économique peuvent avoir cet effet.

Illustrations :

- En privilégiant le financement d'activités économiques pour les hommes dans un secteur traditionnellement occupé par les femmes (ex. le séchage du poisson)
- En préconisant un investissement dans des activités économiques qui mettent en péril la sécurité, l'accès aux services sociaux ou la protection contre la violence pour les femmes ou les filles.

Il est donc nécessaire que des standards internationaux existent de façon à établir une compréhension commune et concrète de la matérialisation de l'intégration du genre dans les projets et les programmes.

Ces standards jouent aussi un rôle de référence qui permet aux personnes concernées de faire valoir l'importance du genre dans le développement, l'implantation et le suivi/évaluation des projets et des programmes. Des standards internationaux (en genre et sur d'autres questions) existent donc dans plusieurs champs d'action de la coopération internationale, notamment ceux du Projet Sphère⁴⁵ qui concerne l'engagement humanitaire.

Il est approprié pour les OCI de participer à l'élaboration de nouveaux standards en fonction des progrès accomplis ou des besoins à combler. Quoi qu'il en soit, à l'échelle de l'organisation non gouvernementale, le développement d'un document de standards minimaux pour le genre représente un outil important pour s'assurer que les pratiques de l'organisation ne contribuent pas à un recul de l'égalité et de l'équité entre les sexes. L'encadré suivant illustre par l'entremise de quelques exemples les dimensions organisationnelles sur lesquelles ces standards peuvent s'articuler.

Encadré 8

Dimensions organisationnelles pour l'intégration de l'ÉFH

- Planification (ex. l'inclusion d'une analyse de genre, des rôles de genre, du statut, des inégalités et de la discrimination).
- Programmation (ex. un programme de genre existe et contribue à l'intégration transversale du genre dans les autres programmes internationaux).
- Partenariats (ex. l'organisation a des partenariats actifs avec des organisations de femmes sur le terrain).
- Capacités internes (ex. l'organisation possède un groupe d'actions en matière d'ÉFH).
- Prise de décision (ex. les discussions en matière d'ÉFH sont intégrées dans la majorité des réunions de planification/programmation).
- Budgets (ex. un plan existe pour documenter les dépenses liées à l'atteinte d'objectifs ÉFH).
- Suivi et évaluation (ex. des indicateurs sexospécifiques et sensibles au genre sont employés pour mesurer l'impact sur l'égalité des sexes).
- Contrôle de qualité et reddition des comptes (ex. les évaluations professionnelles incluent une composante d'institutionnalisation du genre).

⁴⁵ Manuel Sphère (*Sphere, Humanitarian Charter and Minimum Standards in Disaster Response*. 2011. <http://www.sphereproject.org/index.php?lang=french>)

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- Document de standards minimum du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) : http://hdr.undp.org/en/media/minimum_standard_fr.pdf
- Gender in Sphere (charte humanitaire) Standards : <http://www.sphereproject.org/content/view/259/256/lang,french/>
- Gestion de risques pour managers de projet : <http://www.chef-de-projet.org/essentiels/gestion-des-risques.htm>
- Risk management : An alternative perspective in gender analysis : http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/env_manage/documents/EP7-2001Nov06.pdf

3.8 LISTES DE VÉRIFICATION (CHECK-LISTS)

Ce module a mis l'accent sur l'intégration du genre dans les projets et les programmes. Ce processus est composé de différentes phases qui ont été détaillées tout au cours du module et qui doivent normalement être utilisées de façon séquentielle. Cependant, il peut aussi s'avérer utile d'utiliser une liste de vérification (check-list) pour s'assurer que les différentes composantes du genre ont bien été prises en considération. Ces listes, bien qu'elles ne représentent pas un substitut à l'analyse comparative entre les sexes, peuvent aider à s'assurer que les standards minimaux sur le genre ont été respectés.

Une grande quantité de ressources sont disponibles à cet égard. Il faut noter que dans la plupart des cas, les listes de vérification portent spécifiquement sur un secteur et/ou une étape précise de l'intégration du genre dans les projets et les programmes (par exemple,

une liste de vérification genre portant sur le développement de projets d'eau et d'assainissement).

L'ACDI fournit également une liste d'éléments à prendre en compte par les organisations qu'elle finance, soit pour des projets ou des programmes. Cette liste, inscrite dans le « Cadre d'intégration de l'égalité entre les sexes »⁴⁶, dans les projets ou les programmes à l'intention des partenaires de la DGPC, permet aux organisations financées par l'aide canadienne de mieux prévoir et d'appliquer les critères d'égalité entre les femmes et les hommes de l'ACDI (qui sont orientés par sa politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes). Bien qu'il date de 2006, ce cadre de référence demeure un bon outil de vérification pour les organisations qui souhaitent évaluer l'état d'intégration de l'ÉFH dans leur projet ou programme.

⁴⁶ ACDI. *Cadre d'intégration de l'égalité entre les sexes*. 2006. <http://acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/STE-320155158-SJ4>

Encadré 9

Liste de vérification pour l'intégration de la perspective genre dans les programmes/projets

• **CADRE GÉNÉRAL ET MOTIVATION :**

- La perspective genre est-elle intégrée dans l'analyse contextuelle du projet ?
- Existe-t-il des raisons pour promouvoir cette perspective et l'égalité entre hommes et femmes ?

• **BUTS :**

- Le but du projet planifié reflète-t-il les besoins aussi bien des hommes que des femmes ?
- Prend-il en considération les problèmes et disparités entre hommes et femmes en répondant à des besoins pratiques des deux sexes ?
- Prend-il en considération les besoins stratégiques en visant la transformation des institutions (sociales et autres) qui perpétuent l'inégalité entre hommes et femmes ?

• **GROUPES CIBLES :**

- Le programme apporte-t-il des avantages aussi bien aux femmes qu'aux hommes ? (Exception : projets visant spécialement les hommes ou les femmes ou faisant partie de programmes spécifiques.)

• **OBJECTIFS :**

- Les objectifs du projet consistent-ils à répondre aux besoins aussi bien de femmes que des hommes ?

• **ACTIVITÉS :**

- Les activités prévues impliquent-elles la participation des femmes et des hommes ?
- D'autres activités sont-elles nécessaires pour affirmer le souci d'égalité du projet (formation spécifique, recherche complémentaire, etc.) ?

• **INDICATEURS :**

- Des indicateurs ont-ils été mis au point pour apprécier la réalisation des différents objectifs ?
- Ces indicateurs mesurent-ils les aspects sexospécifiques de chaque objectif ?
- Les indicateurs sont-ils sexospécifiques ?
- Des mesures sont-elles prévues pour garantir un équilibre suffisant entre hommes et femmes dans les activités (quotas, p. ex.) ?

• **RÉALISATION :**

- Qui mettra en œuvre le projet prévu ?
- Ces partenaires possèdent-ils les compétences requises en matière de perspective genre ?
- Disposent-ils d'instruments et de méthodes pour réaliser le projet dans le respect du souci d'égalité ?
- Les femmes aussi bien que les hommes (professionnels et groupes cibles) prendront-ils part à la mise en œuvre du projet ?

• **SUIVI ET ÉVALUATION :**

- La stratégie de suivi et d'évaluation est-elle soucieuse d'égalité ?
- Examinera-t-elle le contenu aussi bien que la réalisation du projet ?

Encadré 9 (suite)

Liste de vérification pour l'intégration de la perspective genre dans les programmes/projets

• **RISQUES :**

- A-t-on pris en compte les stéréotypes ou les barrières structurelles qui empêchent les femmes ou les hommes de prendre pleinement part aux activités ?
- A-t-on considéré l'incidence négative potentielle du projet (travail accru pour les femmes ou isolement social des hommes, p. ex.) ?

• **BUDGET :**

- A-t-on vérifié que les ressources financières permettent au projet de profiter aussi bien aux hommes qu'aux femmes ?
- Le budget comprend-il la formation à la perspective genre ou l'engagement temporaire d'un consultant dans ce domaine ?

• **PARTENAIRES :**

- A-t-on prévu de vérifier que les partenaires disposent des capacités nécessaires pour appliquer la perspective genre ?

• **ANNEXES :**

- Des recherches sur la perspective genre (ou des extraits de telles recherches) figurent-elles dans les annexes ?

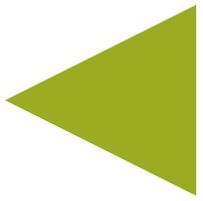
• **PRATIQUES EXEMPLAIRES :**

- Une stratégie de communication a-t-elle été mise au point pour informer les divers partenaires concernés de l'existence, des progrès et des résultats du projet dans le domaine de la promotion de l'égalité ?

Source : Adapté d'un manuel publié par le Regional Gender Programme du Bureau régional pour l'Europe et la CEI du Programme des Nations unies pour le développement (UNDP RBEC), Astrid Neimanis, 2002.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- Internationale des Services Publics. *Égalité des genres : Points à vérifier*. 2004.
<http://www.world-psi.org/Template.cfm?Section=Home&CONTENTID=6551&TEMPLATE=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm>
- Gender Check-lists and Toolkit (Banque asiatique de développement, 2010). Diverses listes de vérification sont disponibles pour les différents secteurs du développement durable (éducation, santé, agriculture, etc.) <http://www.adb.org/gender/checklists.asp>
- Bridge (chercher « checklist » en précisant aussi un thème spécifique) <http://www.bridge.ids.ac.uk/>



MODULE 4

Accompagnement des partenaires



MODULE 4: ACCOMPAGNEMENT DES PARTENAIRES

4.1 Introduction	67
4.2 Le choix des partenaires	68
4.3 Déterminer les objectifs ÉFH avec les partenaires	70
4.4 Renforcement des capacités pour l'ÉFH (plaidoyer, réseautage, financement).....	71
4.5 Construire une vision partagée de l'égalité entre les femmes et les hommes	73

4.1 INTRODUCTION

Le principe de la coopération implique une collaboration étroite entre les OCI et les organisations nationales, régionales et locales. En ce qui a trait à l'intégration ÉFH dans les programmes et projets de développement, cette coopération prend souvent la forme d'un partenariat dans lequel les personnes coopérantes (ou ceux et celles qui travaillent avec les partenaires du Sud à partir du Canada ou sur le terrain) jouent un rôle clef. Savoir accompagner les organisations partenaires locales dans un processus de renforcement des capacités et d'atteinte des objectifs ÉFH est donc une composante importante du savoir-faire lié à l'ÉFH. Il s'agit d'un processus de transmission du savoir-faire, i.e. des connaissances nécessaires à ce que l'organisation partenaire puisse, à court et à long terme, mettre en branle un processus permettant d'avoir un impact au chapitre de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour permettre ce transfert de connaissances et cette coopération, il est essentiel de maîtriser certaines notions de base concernant l'accompagnement des partenaires vers les objectifs ÉFH, ce à quoi contribue la présente section. Les éléments à prendre en compte incluent :

- le choix de l'organisation partenaire
- le développement d'objectifs spécifiques liés à l'ÉFH
- construire une vision partagée de l'égalité entre les hommes et les femmes
- le développement d'habiletés supplémentaires (notamment le plaidoyer, le réseautage et le financement) facilitant l'implantation de cette vision commune et de ces objectifs.

Comme on le sait, le renforcement des capacités est un processus à long terme, il ne faut donc pas s'attendre à des résultats instantanés.

4.2 LE CHOIX DES PARTENAIRES

Pour être à même de contribuer à un changement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des communautés partenaires, les OCI doivent connaître le milieu et les organisations avec lesquelles elles souhaitent travailler. Les organisations locales situées outre-mer, pour leur part, voient souvent leurs actions limitées par un manque de ressources. Dans cette optique, l'utilisation de l'approche partenariale est idéale pour envisager ce type de changement.

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le partenariat peut se définir comme

« Une relation de collaboration entre deux ou plusieurs personnes basée sur la confiance, l'égalité et la compréhension mutuelle, pour atteindre un objectif spécifique. Les partenariats comportent des risques comme des bénéfices, rendant cruciale la responsabilité partagée. »⁴⁷

Le CRDI, pour sa part, définit le partenariat comme

« Un des modes multiples de la collaboration mais se place à un degré au-dessus d'une simple coopération car il présuppose une contribution, une participation intellectuelle à la recherche et, finalement, un accord convenu entre deux ou plusieurs parties. »⁴⁸

Encadré 10

Les caractéristiques d'un partenariat efficace

Un partenariat constructif aura les principales caractéristiques suivantes :

- Les attentes (utilisation des ressources, financement, etc.) et responsabilités de chaque partenaire sont clairement définies
- Transparence : honnêteté et ouverture d'esprit.
- Équité : un droit égal de négocier.
- Bénéfices mutuels : les partenaires ne retirent pas les mêmes bénéfices, mais gagnent toujours à faire partie de cette relation.
- Les besoins des partenaires devraient être intégrés à la planification et à l'implantation. Ce qui est important pour chacun des partenaires peut différer.
- La structure de gouvernance est développée par les deux partenaires.
- Du temps et des ressources sont désignés pour bâtir le partenariat.
- Les partenariats sont des « work in progress » et doivent avoir une composante d'apprentissage et de développement.
- Les processus en place contribuent au partenariat plutôt que d'y nuire.

Source : Kate Ives et Emmanuel Trépanier, *Partnerships and Ways of Working: A Best Practice Paper*. 2007

⁴⁷ <http://www.who.int/patientsafety/implementation/apps/definition/fr/index.html>

⁴⁸ CRDI. *Glossaire*. http://www.idrc.ca/en/ev-77991-201-1-DO_TOPIC.html

Étant donné la proximité et la synergie nécessaire entre les OCI et les organisations du Sud, le choix de l'organisation partenaire est une étape fondamentale dans l'établissement d'un partenariat efficace pouvant conduire à des avancées en matière d'ÉFH. Il peut être tentant de précipiter ce processus de sélection en raison d'un choix restreint d'organisations partenaires dans les communautés dans lesquelles on veut implanter un projet, mais cette hâte peut créer de nombreuses difficultés si certains critères ne sont pas observés.

Les cinq grandes catégories de critères⁴⁹ pouvant être utilisés par les personnes chargées de projet pour déterminer si un partenariat avec une organisation sera en mesure de générer des changements pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont les suivantes :

1) Mandat de l'organisation par rapport à l'ÉFH

- Les positions officielles de l'organisation en matière d'ÉFH (notamment dans sa mission officielle)
- Son identité et ses affiliations politiques, sociales et religieuses.
- L'existence d'une politique ÉFH ou de genre dans l'organisation.

2) Structures, ressources et capacités de l'organisation en matière d'ÉFH

- Existence de structures pour supporter l'ÉFH (unité genre, comité, etc.)
- L'existence de ressources humaines (spécialistes genre) et financières (budget lié au genre) déjà dévouées à l'ÉFH.
- Les compétences en genre déjà maîtrisées par le personnel.
- Le type de gestion et le leadership des gestionnaires pour l'ÉFH, les modes de prise de décisions à l'interne, etc.

3) Questions liées à la programmation de l'organisation partenaire

- Qualité de l'analyse du contexte ÉFH local et de ses contraintes.
- Analyse sexospécifique, stratégie genre et identification de résultats ÉFH à atteindre.
- Type de projets ou d'interventions ÉFH dans lesquels l'organisation s'est engagée dans le passé.
- Prise en compte du genre dans les pratiques de l'organisation en matière de suivi et d'évaluation.

4) Liens institutionnels de l'organisation du Sud (incluant ses autres partenariats en faveur de l'ÉFH)

- **Les liens formels ou informels avec d'autres organisations** du Sud pour l'égalité entre les femmes et les hommes : groupes de femmes, leaders locaux, instances politiques ou bailleurs de fonds

5) Les apprentissages déjà effectués par l'organisation en ÉFH

- **Les problématiques ÉFH déjà identifiées**, les bonnes pratiques en intégration genre et les mécanismes de résolutions d'obstacles socioculturels.

6) La volonté démontrée ou la motivation à mieux intégrer ou promouvoir l'ÉFH dans l'organisation et ses opérations.

Le type de partenariat choisi devrait normalement être précisé dans le cadre d'un protocole d'entente (ou d'une lettre d'intention) pour établir les bases de cette relation entre les deux organisations. De plus, tel que discuté plus loin (section 4.6), les différences culturelles et des conceptions différentes des inégalités ont le potentiel d'enrichir ces partenariats ou encore de les rendre plus difficiles, dépendamment de la façon dont ces différences sont traitées.

⁴⁹ ACIDI. *Framework for integrating gender equality into programs for CIDA-PWCB program partners*. 2006. <http://acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/eng/STE-320155158-SJ4>

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- CdP « Genre en pratique » du CQFD de l'AQOCI. *L'accompagnement des partenaires à l'intégration du genre*. 2010.
- Olga Navarro-Flores. *Le partenariat en coopération internationale : Paradoxe ou compromis ?* 2009.
- Partenariats Intercontinentaux entre des organisations FIMCAP : Idées et support pour réaliser un partenariat Nord-Sud (FIMCAP, 2010), disponible ici : http://www.fimcap.org/fileadmin/user_upload/02_pdf-documents/download/Partnerships_F.pdf

4.3 DÉTERMINER LES OBJECTIFS ÉFH AVEC LES PARTENAIRES

La planification des objectifs ÉFH avec les partenaires peut se faire à deux niveaux soit au niveau institutionnel ou dans le cadre d'un projet / programme. Par exemple, à l'occasion d'un atelier participatif ayant pour objectif d'établir le modèle logique d'un projet ou d'un programme (qui lui-même peut faire partie d'un plan stratégique s'étalant sur plusieurs années) de l'organisation partenaire, le type d'impact visé par les objectifs peut inclure :

- Un accès accru et un plus grand contrôle des biens et services sociaux par les femmes et les filles.

Exemple: accroître la disponibilité de l'information pour les femmes et les filles au sujet de services locaux en matière de santé reproductive.

- L'empowerment social, économique ou politique par la connaissance des droits des femmes.

Exemple: faciliter la participation des femmes à la gestion du processus électoral.

- Des transformations sociales visant à éliminer des rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes.

Exemple: sensibiliser les forces policières à la discrimination sexuelle dans leur milieu de travail.

- La promotion des droits des filles et des femmes.

La méthodologie à suivre est identique à celle présentée au module 2 si l'intervention est au niveau institutionnel et au module 3 si elle se situe au niveau de la programmation de l'organisation partenaire. Le choix de la méthodologie peut dépendre du type de partenariat et de la dynamique interne des organisations avec lesquelles on travaille. Oxfam-Québec, par exemple, procède parfois en utilisant un diagnostic organisationnel qui intègre la dimension genre suivi de l'élaboration d'un plan de renforcement des capacités en fonction des résultats du diagnostic. Il est aussi possible de travailler sur les questions d'ÉFH à partir d'une problématique concrète, notamment à partir du modèle logique d'un projet.

Finalement, dans tout projet ou programme visant à contribuer à l'éradication des inégalités entre les femmes et les hommes, il est essentiel que l'objectif soit clairement défini dès le départ par l'ensemble des partenaires. Le niveau de changement souhaité devra donc être précisé, ainsi que les ressources et le temps qui seront investis par l'ensemble des parties pour la réalisation des objectifs de l'initiative.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- Partenariat pour l'égalité des sexes : Le rôle des agences multilatérales et bilatérales en Afrique. http://www.unifem.org/attachments/products/Partnerships4GenderEquality_fre.pdf
- Module de formation « Partenariat et Coopération » du Portail International Archivistique Francophone : <http://www.piaf-archives.org/espace-formation/course/category.php?id=8>
- Ros Tennyson. *The Partnering Toolbook*. 2004. <http://www.undp.org/partners/business/partneringtoolbook%5B1%5D.pdf>
- Asia Development Bank. NGO-private sector partnerships against poverty : lessons from Asia. 2004. <http://www.adb.org/NGOs/private-sector/private-sector.pdf>
- Mette Jorgenson. *Evaluating cross-sector partnerships*. 2006, disponible dans la section « presentations » de ce site : [http://www.unrisd.org/80256B3C005BD6AB/\(httpEvents\)/A18968F76304FE9DC12571CA0038B790?OpenDocument](http://www.unrisd.org/80256B3C005BD6AB/(httpEvents)/A18968F76304FE9DC12571CA0038B790?OpenDocument)

4.4 RENFORCEMENT DES CAPACITÉS POUR L'ÉFH (PLAIDOYER, RÉSEAUTAGE, FINANCEMENT)

Le renforcement des capacités des organisations partenaires peut être vu comme une fin en soi ou un moyen d'accroître l'efficacité de la lutte en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il peut également être perçu comme un moyen de contribuer au développement durable dans son ensemble. Un focus sur le développement local, participatif et l'*empowerment* est venu orienter l'approche de plusieurs OCI (canadiennes et étrangères) vers un processus d'investissement dans les capacités des organisations avec lesquelles elles travaillent. Le renforcement de capacités va au-delà des besoins de formation du personnel d'une organisation, car il touche aussi

- au développement des ressources humaines,
- au développement organisationnel (notamment la structure, les processus et les procédures),

- à l'utilisation d'instruments légaux,
- au réseautage et à une multitude d'autres formes de support technique.

Certaines activités peuvent être mises en place spécifiquement pour accroître la capacité d'une organisation à contribuer à l'avancement de l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment :

- La formation visant la sensibilisation à l'ÉFH, à la planification stratégique, à la budgétisation sensible au genre, aux pratiques équitables en matière de gestion des ressources humaines, etc.
- La formation et l'accompagnement permettant l'intégration de l'ÉFH dans les projets de l'organisation et/ou au niveau interne de l'organisation.
- L'appui au développement d'une stratégie de réseautage avec d'autres organisations féministes.

- Le développement de connaissances en matière des droits des femmes et d'aptitudes en matière de plaidoyer.
- Le développement de mécanismes internes et externes (ex. bases de données, journaux, etc.) facilitant la gestion et la communication des succès, des échecs et des bonnes pratiques en matière d'ÉFH.
- Le développement de structures internes (comités genre, groupes de discussion, réunions périodiques visant à évaluer l'impact perçu et réel sur l'égalité, etc.).
- Le développement de mécanismes, de politiques ou de procédures internes permettant une participation et une influence accrue des femmes aux processus de prise de décision.

Quel que soit l'approche utilisée le renforcement de capacités vise à aider l'organisation partenaire à atteindre ses objectifs en réduction des inégalités (ou d'intégration ÉFH).⁵⁰

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- Feminist International Radio Endeavour (FIRE). Station de radio féministe en ligne (en anglais et en espagnol) <http://www.fire.or.cr/indexeng.htm>
- Tanmia. *Sources de financement*. 2006
http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_liens_sourcesdefinancement.htm
- UNITERRA. *Guia integral de capacitacion para facilitadores y facilitadoras en proyectos de desarrollo*. 2007
http://www.uniterra.ca/uniterra/uploads/ressources/Volontaire/Aprender_difundir_final.pdf.pdf
- Projet « Utiliser la loi comme un outil pour l'autonomisation des femmes rurales dans 5 pays de l'Afrique de l'Ouest » (WILDAF, 2010) :
http://www.wildaf-ao.org/fr/IMG/pdf/ANECDOTES-version_diffuseedoc.pdf
- Promotion des droits de la femme (Carrefour Canadien International, 2008) :
<http://bbnc.cciorg.ca/NetCommunity/Page.aspx?pid=349>

⁵⁰ www.capacity.org. *Qu'est-ce que le renforcement des capacités*. 2003.
http://www.capacity.org/Web_Capacity/Web/FR_Content/Content.nsf/vwTextVersion/3.1.0-OpenDocument.htm

4.5 CONSTRUIRE UNE VISION PARTAGÉE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il est important de favoriser l'échange avec les partenaires afin de développer une vision partagée des processus à mettre en place pour intégrer globalement l'ÉFH au sein des projets et des programmes. En ce sens, autant au sein des OCI qu'au sein des organisations partenaires, il est essentiel de comprendre « pourquoi » investir de l'énergie et des ressources dans l'institutionnalisation et la programmation sensible au genre avant de pouvoir comprendre « comment » le faire.

Ces échanges avec les partenaires permettront de justifier une considération ÉFH, tout en favorisant de nouvelles alliances pour l'ÉFH.

Toutefois, la question de l'ÉFH peut se confronter à de nombreuses résistances, et ce, quel que soit le

contexte. Pour contrer ces résistances, on peut présenter les **arguments** en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces arguments se regroupent en deux catégories :

- Ceux qui traitent de l'efficacité socio-économique (ex. intégrer les besoins stratégiques des femmes peut accroître leur apport à l'économie – c'est un argument instrumentaliste, mais souvent efficace) ;
- Ceux qui traitent d'équité (ex. les questions liées aux droits des femmes).

L'encadré suivant présente une liste d'arguments (liés à l'efficacité socio-économique) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes qui peuvent être utilisés pour enrichir une discussion sur l'intégration de l'ÉFH.

Encadré 11

Arguments en faveur de l'ÉFH

- De nombreuses études empiriques démontrent que l'éducation et l'alphabetisation des femmes ont un impact positif sur la mortalité infantile – particulièrement celle des jeunes filles – et les taux de natalité.
- Une étude de l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires conclut que le nombre d'enfants souffrant de malnutrition diminuerait de 13,4 millions en Asie du Sud si les hommes et les femmes avaient une influence égale dans la prise de décision.
- Plus il y a de femmes qui siègent dans des parlements ou institutions publiques, plus de ressources et d'attention sont accordées aux problématiques qui concernent particulièrement les femmes.
- Selon UNIFEM, plus il y a de femmes dans des positions politiques, plus les citoyennes s'intéressent et participent à la politique, sociale et économique.
- Selon la Commission économique des Nations Unies pour l'Asie-Pacifique, les discriminations auxquelles font face les femmes en matière d'emploi coûtent entre 42 et 47 milliards \$US à la région par année.

Encadré 11 (suite)

Arguments en faveur de l'EFH

- Selon les Nations Unies, le coût de la violence conjugale envers les femmes s'élève à 1.17 milliards US\$ au Canada. Aux États-Unis, ce chiffre s'élève à 5.8 milliards US\$ par année.
- Selon la Banque mondiale, si la proportion de femmes participant au marché du travail (rémunéré) était aussi élevée que celle des hommes aux États-Unis, le PIB de ce pays serait 9% plus élevé. En Europe, le PIB augmenterait de 13% et au Japon (où les femmes sont plus absentes du marché du travail) de 16%.
- Des études de la firme McKinsey et de la Société financière internationale (Banque mondiale) démontrent l'existence d'une corrélation positive entre la valeur des actions en bourse et la participation des femmes à la direction et la gouvernance des entreprises (dont celles du Fortune 500).

Source : SACO- CESO : *L'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes pour le développement : des arguments de choix* (année indéterminée)

Comme l'approche basée sur les droits humains est appelée à occuper une place grandissante dans l'argumentaire ÉFH, il est utile de mentionner des arguments qui lui sont liés. L'encadré 12 en énumère quelques uns :

Encadré 12

Arguments basés sur les droits humains

- Quand le gouvernement coupe les prestations d'aide sociale à un niveau insuffisant pour vivre, les femmes subissent des conséquences spécifiques.
- Les programmes sociaux sont d'une importance cruciale pour les femmes puisque celles-ci sont plus susceptibles d'être pauvres que les hommes.
- Le droit constitutionnel à l'égalité crée une obligation pour le gouvernement de s'assurer que les lois et les règlements n'ont pas d'effet préjudiciable sur les femmes.

Source : Association nationale Femmes et Droits. 2006. www.nawl.ca/ns/fr/documents/SER_Goss_Arg_fr.rtf

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- CQFD de l'AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement AQOCI/CQFD*. 2004. (Voir la section 4)
- ACIDI. *Arguments en faveur de l'égalité des sexes*. 2008.
<http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/NAT-497276-FFI#o3>
- UNFPA. *Frequently Asked Questions about Gender*. http://www.unfpa.org/gender/resources_faq.htm#5



2 È PARTIE:
la pratique



MODULE 5

Outils pratiques et méthodologie



MODULE 5: OUTILS PRATIQUES ET MÉTHODOLOGIE

5.1 Introduction	79
5.2 Pédagogie	80
5.2.1 Approches et techniques.....	80
5.2.2 Préparation de l'atelier	80
5.2.3 Gérer les discussions de groupe	81
5.2.4 Aborder l'ÉFH en contexte interculturel.....	82
5.2.5 Évaluation	83
5.3 Modèles de session de formation	84
Session 1 : Les chargés et chargées de programmes et de projets	85
Session 2 : Les coopérants et coopérantes volontaires terrain	87
Session 3 : Les coopérants et coopérantes volontaires en ÉFH	89
Session 4 : Les organisations partenaires basées outre-mer	91
Session 5 : Les équipes de direction, le conseil d'administration et les gestionnaires d'organisations	93
Session 6 : Les bénévoles et le personnel au siège social.....	94
5.4 Banques d'exercices	96

5.1 INTRODUCTION

Les sessions de formation proposées adoptent une formule itérative et interactive. Les modèles de déroulement proposés pour les sessions de formation (sur une demi-journée ou une journée) sont adaptés à divers publics cibles. Les six groupes cibles principalement visés sont :

Session 1 : les chargées, chargés de programmes et projets

Session 2 : les coopérants et coopérantes volontaires terrain
(gestion, technique)

Session 3 : les coopérants et coopérantes volontaires en ÉFH

Session 4 : les organisations partenaires basées outre-mer

Session 5 : les équipes de direction, le conseil d'administration et les gestionnaires d'organisations

Session 6 : les bénévoles et le personnel au siège social

Une banque d'exercices est présentée dans la section 5.4, où l'on retrouve tous les exercices et les cas utilisés dans les sessions de formation. Les exercices qui y sont répertoriés sont adaptés à divers publics et favorisent la mise en pratique des éléments théoriques abordés tout au cours de la 1^{ère} partie de ce document. Cette façon de faire permet aux formatrices et aux formateurs d'adapter et de créer leur propre session de formation en tenant compte du niveau de connaissances de base et des besoins spécifiques de leurs groupes cibles.

5.2 PÉDAGOGIE

5.2.1 APPROCHES ET TECHNIQUES

Il existe plusieurs écoles de pensée en ce qui a trait à la préparation, à la gestion et à l'évaluation d'un atelier de formation.

Pour une introduction aux techniques de base en formation, il peut être intéressant de consulter le document «Créer des Espaces et des Programmes pour les Filles : La Boîtes à Outils» de la Fondation Filles d'Action⁵¹.

La Méthode Active de Recherche et de Planification Participative (MARPR) offre également une excellente opportunité d'accroître ses connaissances d'animation. À ce sujet, l'ouvrage de Robert Chambers⁵² donne non seulement des suggestions spécifiques d'activités, mais aussi une compréhension exhaustive des facteurs qui influencent la qualité des ateliers, des discussions et des formations.

Une vaste gamme d'outils de communication et de techniques participatives est aussi disponible en ligne⁵³.

Finalement, comme les ateliers devront être adaptés à un public adulte, il peut aussi être utile de consulter les ressources disponibles sur l'éducation et la formation des adultes⁵⁴.

5.2.2 PRÉPARATION DE L'ATELIER

De façon à offrir une formation de qualité, voici quelques suggestions de base :

Avant l'atelier :

- A) Réaliser une analyse des besoins des participants et des participantes

- B) Adapter le matériel pédagogique en fonction de la clientèle cible
- C) Relire et pratiquer la facilitation des exercices avec un petit groupe.
- D) Bien connaître son matériel est essentiel
- E) Préparer le matériel nécessaire durant la formation ainsi que l'organisation logistique (locaux, transport, nourriture, crayons, bloc-notes, etc.)
- F) S'assurer d'avoir une liste à jour des personnes participantes

Pendant l'atelier :

- G) Présenter les objectifs et les éléments de la formation.
- H) Gérer son temps avec l'aide d'un ou d'une assistant(e) pour la gestion du temps.
- I) Encourager les discussions ouvertes dans des moments préétablis.
- J) Faire preuve de flexibilité, d'enthousiasme et d'humour.
- K) Donner de courtes pauses de façon fréquente.

Après l'atelier :

- L) Faire un retour ou une synthèse sur le matériel
- M) Proposer des pistes de réflexion et des ressources additionnelles
- N) Obtenir l'évaluation de la formation par les personnes participantes

⁵¹ Fondation filles d'action. *Créer des espaces et des programmes pour les filles : La boîte à outils*. 2007-2009. <http://www.girlsactionfoundation.ca/fr/boite-a-outils-resonance>

⁵² Robert Chambers. *Ateliers participatifs : un guide de 21 séries d'idées et d'activités*. 2002

⁵³ CRDI. *Utiliser des outils de communication avec une approche participative*. 2004. http://www.idrc.ca/fr/ev-62011-201-1-DO_TOPIC.html

⁵⁴ Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine. *Zone de convergence en éducation et en formation des adultes*. <http://education.cdeacf.ca/index.php>

5.2.3 GÉRER LES DISCUSSIONS DE GROUPE

Une discussion sur l'ÉFH peut véritablement faire changer les mentalités des personnes participantes. Certains critères de base peuvent contribuer à ces changements :

- les objectifs de la discussion sont clairement établis ;
- les personnes participantes sont bien guidées ;
- Les personnes qui participent à la discussion sont en confiance ;

- Les personnes participantes ont la possibilité (le temps, l'espace et les ressources) de faire référence à leur propre vécu pour contribuer aux discussions en cours sur l'ÉFH.

Le rôle de la personne animatrice d'un groupe de discussion est de guider un processus de réflexion (et/ou de prise de décision) de groupe et non de le dominer ou d'y imposer ses propres opinions.

Encadré 13

Bonnes pratiques lors de l'animation d'un groupe de discussion :

- Utiliser les principes de l'éducation des adultes, en partant des connaissances vécues et des perceptions des personnes participantes, pour entamer les discussions.
- Résumer le sujet de la discussion, les décisions à prendre et l'information déjà disponible.
- Aider les personnes participantes à garder le cap sur l'objectif de la discussion et prendre les interventions en fonction de leur pertinence et de la valeur qu'elles ajoutent au processus en cours.
- Considérer les autres points de vue absents de la discussion (ceux des personnes absentes qui les ont fait connaître lors de discussions préalables, ou possibilité de changements, etc.)
- Accorder le droit de parole de façon équitable

Source : Réseau ontarien de l'entraide. Guide pour former et animer un groupe communautaire.
<http://www.selfhelp.on.ca/frenchshmanual.pdf>

Pour bien évaluer la dynamique de groupe, quelques questions peuvent permettre de mieux saisir les interactions en cours.

- Qui mène la discussion ?
- Pour qui la discussion a-t-elle le plus de répercussion parmi les personnes participantes ?
- Est-il plus avantageux d'explorer un problème en le contextualisant dans une perspective plus large ou en détail ?
- De quelle façon (choix de questions et d'activités, type de discussion) peut-on maximiser la qualité, le nombre et la pertinence des interventions ?

D'autres éléments sont également à considérer lors de la gestion des discussions de groupe, notamment :

- La confidentialité des interventions.
- La prévention et la gestion des conflits.
- L'utilisation d'activités brise-glace.
- L'évaluation ou la synthèse de la discussion, les ressources additionnelles à offrir et les perspectives futures.

5.2.4 ABORDER L'ÉFH EN CONTEXTE INTERCULTUREL

Dans la plupart des contextes, gérer une discussion de groupe sur l'ÉFH verra émerger le débat entre les conceptions universalistes de l'ÉFH versus celles issues du relativisme culturel⁵⁵. Il faut noter que bien que les questions culturelles viennent mettre en contexte l'implantation de l'ÉFH, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes est accepté universellement et sanctionné par de nombreux accords internationaux⁵⁶ dont la très grande majorité des États sont signataires. La personne facilitatrice peut donc préparer de tels arguments⁵⁷ pour éviter que le

relativisme culturel soit utilisé lors d'une discussion comme argument permettant de nier l'existence de consensus internationaux en matière d'ÉFH.

Toutefois, étant donné que l'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet complexe et sensible à traiter, il faut davantage tenir compte des conceptions idéologiques et éthiques différentes liées au contexte multiculturel.

À ce sujet, voici quelques points à retenir en lien avec la formation en ÉFH dans un contexte interculturel :

- La meilleure façon de bâtir ou d'adapter un exercice sur l'ÉFH est de comprendre les caractéristiques du groupe cible auquel il s'adresse : sa composition, ses besoins et ses dynamiques internes. Une analyse des besoins et une connaissance du contexte culturel et social local sont donc nécessaires pour préparer un programme de formation adapté et efficace.
- Se renseigner sur les termes utilisés (genre ou égalité des sexes?) et les priorités (sensibilisation ou planification stratégique?) du groupe cible avant de développer des exercices.
- Y'a-t-il des tabous liés à l'ÉFH qu'il faut éviter de mentionner, qu'il vaut mieux contourner ou tenter d'aborder de façon astucieuse? Par exemple, l'utilisation de sous-groupes spécifiques de femmes ou d'hommes peut être considérée lorsqu'il s'agit de discuter d'un sujet très intime ou d'un tabou comme la question des agressions sexuelles et de la violence envers les femmes.
- Être sensible au contexte culturel ne signifie pas de se censurer complètement. Il faut oser mettre au défi les personnes participantes et les encourager à remettre en question leurs convictions.

⁵⁵ Lucie Lamarche. *Pour en savoir plus sur ce débat, lire « Pluralisme juridique, interculturelisme et perspectives féministes du droit : Des nouvelles du Québec »*. 2006.

⁵⁶ Par exemple, la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, CEDAW

⁵⁷ Ces arguments ainsi que la question de « l'ingérence culturelle » du féminisme occidental sont abordés dans « Genre et changement culturel : Boîte à outils » (Bridge, 2002).

- Dans la plupart des sociétés, il existe une grande différence entre la conception de l'identité, du rôle et des droits des hommes et des femmes, selon qu'on est en milieu urbain ou rural. Pour cette raison, l'embauche d'une personne formatrice issue du milieu dans lequel l'atelier a lieu contribuera à stimuler des discussions avec un vocabulaire approprié. De plus, une équipe de formation mixte (femme/homme) peut ajouter énormément de valeur à l'expérience de formation.
- Il y a souvent un grand écart entre reconnaître l'importance de l'égalité des sexes (en principe) et faire des efforts pour la concrétiser dans sa vie professionnelle et personnelle (en pratique). Cette évolution est importante, mais le changement se produit progressivement.

D'un point de vue personnel, la personne formatrice aura aussi à vivre l'expérience du choc culturel en regard de l'égalité des sexes. Beaucoup de matériel traitant de ce phénomène est disponible en ligne.⁵⁸

On trouvera également une grande quantité de publications et de documents sur l'efficacité interculturelle sur le site du Centre d'apprentissage interculturel (CAI)⁵⁹ ainsi que parmi les documents de l'ACDI sur l'ÉFH en milieu interculturel⁶⁰.

5.2.5 ÉVALUATION

En annexe (voir annexe 1) de ce document, vous trouverez aussi un modèle de **fiche d'évaluation** qui pourrait être adapté à vos besoins lors de la préparation d'un atelier de formation. Dépendamment des objectifs de votre atelier, l'évaluation peut mettre l'accent sur la satisfaction des personnes participantes ou encore sur l'acquisition et la rétention des acquis.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

- Réseau ontarien de l'entraide. *Guide pour former et animer un groupe communautaire*
<http://www.selfhelp.on.ca/frenchshmanual.pdf>
- UNICEF. *Guide de l'animateur. Animer des groupes de réflexion avec des enfants sur le thème : « Mettre fin à la discrimination et à la violence à l'égard des filles »*. 2007.
http://www.unicef.org/voy/media/FACILITATOR_GUIDE_French.pdf

⁵⁸ Voir notamment des études de cas sur le choc culturel sur le site du Centre de formation pour le développement et la solidarité internationale (ITECO) : <http://www.iteco.be/Le-choc-culturel>

⁵⁹ <http://www.international.gc.ca/cfsi-icse/cil-cai/library-bibliotheque-fra.asp#a1>

⁶⁰ ACDI. *Culture, égalité entre les sexes et coopération au développement. Des questions soulevées*. 2000.
http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/genre_et_culture.pdf

5.3 MODÈLES DE SESSION DE FORMATION

Les modèles de formation qui sont proposés dans cette section s'adressent principalement aux publics cibles suivants :

- Session 1 : Les chargés et les chargées de programmes et projets
- Session 2 : Les coopérants et les coopérantes volontaires terrain (gestion, technique)
- Session 3 : Les coopérants et les coopérantes volontaires en ÉFH
- Session 4 : Les organisations partenaires basées outre-mer
- Session 5 : Les équipes de direction, le conseil d'administration et les gestionnaires d'organisations
- Session 6 : Les bénévoles et le personnel au siège social

Chacune de ces sessions comporte les éléments suivants :

- **Groupe cible :** À qui s'adresse particulièrement cette session ?
- **Durée :** Combien de temps la session de formation devrait-elle durer pour couvrir l'ensemble du matériel présenté dans ce document, tout en tenant compte des priorités du groupe cible en question ?
- **Résultats :** Quels sont les résultats en terme d'apprentissage, que les participantes et les participants auront acquis à la fin de la session ?
- **Déroulement proposé :** Présente l'ensemble des thèmes (la théorie) qui peuvent être abordés ainsi que les exercices pouvant contribuer à mettre ces thèmes en application.
- **Autres exercices suggérés :** Propose une liste d'exercices supplémentaires qui pourraient être utilisés pour modifier, adapter ou compléter une session de formation.

La personne qui animera ces sessions de formation pourra effectivement en adapter le contenu et les objectifs en fonction des besoins des personnes participantes et en fonction du contexte de la formation.

Par ailleurs, tous les exercices qui sont utilisés ou suggérés dans ces différentes sessions, sont répertoriés dans la banque d'exercices de la section 5.4.

SESSION 1 : LES CHARGÉS ET CHARGÉES DE PROGRAMMES ET DE PROJETS

Groupes cibles : Les personnes responsables des projets ou des programmes de coopération internationale.

Durée : une journée

Résultats attendus : Au terme de la formation, les participantes et les participants :

- Auront approfondi leurs connaissances de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets et/ou les programmes de développement.
- Auront compris les étapes de l'accompagnement des partenaires dans l'intégration de l'ÉFH.
- Seront sensibilisés à l'intégration du genre dans une perspective de gestion axée sur les résultats.

Déroulement proposé

9h00	Introduction du module et tour de table <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des objectifs de la session, du déroulement et de la méthodologie (5 minutes) • Tour de table : présentation des attentes (10 minutes).
9h15	Activité pratique Exercice 4 : « Bumpy Roads »
10h30	Pause
10h45	Présentation théorique : L'accompagnement des partenaires <i>Thèmes à aborder :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer le choix des partenaires, déterminer les objectifs ÉFH avec les partenaires, développer une vision partagée de l'ÉFH, aborder l'ÉFH en contexte interculturel Référence dans cette trousse : <ul style="list-style-type: none"> • Module 4 : Accompagnement des partenaires
11h15	Activité pratique Exercice 8 : Contrer les résistances : L'Association coopérative des arboriculteurs du sud de l'Inde Thèmes : L'ÉFH en contexte interculturel ; déterminer les objectifs ÉFH avec les partenaires.
12h00	Dîner
13h00	Présentation théorique : Intégration de l'ÉFH dans les projets et les programmes <i>Thèmes à aborder :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Intégration de l'ÉFH dans les projets et les programmes : analyse sexospécifique, stratégie genre. Référence dans cette trousse : <ul style="list-style-type: none"> • Module 3 : Intégration de l'ÉFH dans les projets et programmes : sections 3.3, 3.4.
14h00	Activité pratique Exercice 10 : Étude de cas – Conseiller en agro-alimentaire au Sénégal Thème : Stratégie ÉFH, participation des femmes, concepts clés
15h30	Pause

15h45	Présentation théorique : Intégrer l'ÉFH dans une perspective de gestion axée sur les résultats <i>Thèmes à aborder :</i> <ul style="list-style-type: none">• Introduction à l'intégration de l'ÉFH dans la gestion axée sur les résultats (GED/GAR);• Intégrer le genre dans les phases du projet : planification, mise en œuvre, suivi-évaluation;• les indicateurs sexospécifiques. Références dans cette trousse : <ul style="list-style-type: none">• Section 3.5 : Gestion axée sur les résultats.
16h45	Retour sur la journée et évaluation
17h00	Fin de la session

Autres exercices suggérés pour cette formation :

- Exercice 1 : Illustrer et justifier le concept d'équité
- Exercice 5 : Déballer le havresac invisible
- Exercice 14 : Jeu questionnaire : Femmes du monde en marche
- Exercice 16 : Intégration transversale de l'EFH lors de la rédaction d'un projet

SESSION 2 : LES COOPÉRANTS ET COOPÉRANTES VOLONTAIRES TERRAIN

Groupes cibles : coopérantes et coopérants volontaires ainsi que les stagiaires qui œuvrent sur le terrain (gestion de projets, techniques et autres)

Durée : une journée

Résultats attendus : Au terme de la formation, les participantes et les participants :

- Seront sensibilisés à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets et programmes de développement.
- Seront en mesure d'identifier des pistes de réflexion et d'intervention pour intégrer l'ÉFH dans leur travail avec les partenaires outre-mer.
- Seront familiarisés à l'intégration de l'ÉFH dans une perspective de gestion axée sur les résultats.

Déroulement proposé

9h00	<p>Introduction du module et tour de table</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des objectifs de la session, du déroulement et de la méthodologie (5 minutes) • Tour de table : présentation des attentes (10 minutes).
9h15	<p>Activité pratique</p> <p>Exercice 15 : Renforcer la participation des femmes aux projets de développement</p>
9h45	<p>Présentation théorique : L'accompagnement des partenaires</p> <p><i>Thèmes à aborder :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Choix des partenaires, déterminer les objectifs ÉFH avec les partenaires, aborder l'ÉFH en contexte interculturel. <p>Référence dans cette trousse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Module 4 : Accompagnement des partenaires
10h15	<p>Pause</p>
10h30	<p>Activité pratique</p> <p>Exercice 8 : Contre les résistances : L'Association coopérative des arboriculteurs du sud de l'Inde</p> <p>Thèmes : L'ÉFH en contexte interculturel ; déterminer les objectifs ÉFH avec les partenaires.</p>
11h30	<p>Présentation théorique : Intégration de l'ÉFH dans les projets et les programmes</p> <p><i>Thèmes à aborder :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégration de l'ÉFH dans les projets et les programmes : analyse sexospécifique, stratégie genre. <p>Référence dans cette trousse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Module 3 : Intégration de l'ÉFH dans les projets et programmes : sections 3.3, 3.4. • Annexe 2 : Concepts-clés
12h00	<p>Dîner</p>
13h00	<p>Activité pratique</p> <p>Exercice 9 : Étude de cas - Conseillère en communications au Botswana</p> <p>Thème : L'accompagnement des partenaires outre-mer, stratégies genre, résistances interculturelles.</p>

14h15	<p>Présentation théorique : Intégrer l'ÉFH dans une perspective de gestion axée sur les résultats</p> <p><i>Thèmes à aborder :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction à l'intégration de l'ÉFH dans la gestion axée sur les résultats (GED/GAR); • Intégrer le genre dans les phases du projet : planification, mise en œuvre, suivi-évaluation; • les indicateurs sexospécifiques. <p>Références dans cette trousse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section 3.3 : analyse sexospécifique • Section 3.5 : Gestion axée sur les résultats.
15h15	Pause
15h30	<p>Activité pratique :</p> <p>Exercice 6 : Étude de cas - Appui à la communauté de CARHUA</p> <p>Thème : Mise en application de certains concepts de l'approche GAR</p>
16h45	Évaluation
17h00	Fin de la session

Autres exercices suggérés pour cette formation :

- Exercice 4 : « Bumpy Roads ».
- Exercice 5 : *Déballer le havresac invisible*

SESSION 3 : LES COOPÉRANTES ET LES COOPÉRANTS VOLONTAIRES EN ÉFH

Groupes cibles : Coopérantes et coopérants volontaires et les stagiaires dont le mandat porte spécifiquement sur les questions d'ÉFH.

Durée : une journée

Résultats attendus : Au terme de la formation, les participantes et les participants :

- Auront approfondi leurs connaissances des étapes de l'institutionnalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Seront sensibilisés à l'utilisation de certains outils de l'institutionnalisation de l'ÉFH tels que le diagnostic genre et l'audit genre.
- Auront approfondi leurs connaissances dans l'élaboration d'une stratégie ÉFH avec des partenaires outre-mer en lien avec le cycle de projet.

Déroulement proposé

9h00	<p>Introduction du module et tour de table</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des objectifs de la session, du déroulement et de la méthodologie (5 minutes) • Tour de table : présentation des attentes (10 minutes).
9h15	<p>Activité pratique</p> <p>Exercice 14: Femmes du monde en marche</p>
9h45	<p>Présentation théorique : L'accompagnement des partenaires</p> <p><i>Thèmes à aborder :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction à l'institutionnalisation de l'ÉFH : étapes et outils de l'institutionnalisation (diagnostic genre, audit genre); établir des objectifs ÉFH avec les partenaires. <p>Référence dans cette trousse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Module 2 : Institutionnalisation de l'ÉFH : Sections 2.2 et 2.3
10h15	<p>Pause</p>
10h30	<p>Activité pratique</p> <p>Exercice 12: L'audit genre dans un projet de type coopératif</p> <p>Thèmes : institutionnalisation de l'ÉFH: diagnostic genre, audit genre.</p>
12h00	<p>Dîner</p>
13h00	<p>Présentation théorique : L'accompagnement des partenaires et le renforcement des capacités ÉFH</p> <p><i>Thèmes à aborder :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Construire une vision partagée de l'ÉFH avec les partenaires, • déterminer les objectifs ÉFH avec les partenaires, • renforcement des capacités pour l'ÉFH. • Étapes de l'institutionnalisation : intégration de l'ÉFH dans le cycle de projet. <p>Références dans cette trousse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Module 4 : Accompagnement des partenaires : sections 4.2 ; 4.3 ; 4.4 ; 4.5 • Module 2 : Institutionnalisation de l'ÉFH : Section 2.

14h00	Activité pratique : Exercice 13 : Étude de cas - Conseillère en assainissement en Bolivie Thèmes : Approches de l'ÉFH; concept du renforcement du pouvoir (<i>empowerment</i> , renforcement des capacités pour l'ÉFH; stratégie Genre/ÉFH; Intégration de l'ÉFH dans le cycle de projet.
15h30	Pause
15h45	Activité pratique : Exercice 7 : Diversité des approches et des stratégies ÉFH Thème : L'analyse sexospécifique, la stratégie ÉFH.
16h45	Évaluation
17h00	Fin de la session

Autres exercices suggérés pour cette formation :

- Exercice 1 : Illustrer et justifier le concept d'équité
- Exercice 4 : Bumpy Roads
- Exercice 5 : *Déballer le havresac invisible*
- Exercice 15 : Renforcer la participation des femmes aux projets de développement

SESSION 4 : LES ORGANISATIONS PARTENAIRES BASÉES OUTRE-MER

Groupes cibles : Les équipes locales, qui œuvrent au sein des organisations partenaires basées outre-mer

Durée : une journée

Résultats attendus : Au terme de la formation, les participantes et les participants :

- Seront sensibilisés aux principales approches et concept-clés de l'ÉFH
- Auront approfondi leurs connaissances de l'institutionnalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets et/ou les programmes de développement.
- Auront compris les étapes de l'accompagnement des partenaires dans l'institutionnalisation de l'ÉFH.

Déroulement proposé

9h00	<p>Introduction du module et tour de table</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des objectifs de la session, du déroulement et de la méthodologie (5 minutes) • Tour de table : présentation des attentes (10 minutes).
9h15	<p>Activité pratique</p> <p>Exercice 1 : Illustrer et justifier le concept d'équité</p>
9h45	<p>Présentation théorique : L'égalité entre les femmes et les hommes : pourquoi c'est important et de quoi parle-t-on ?</p> <p><i>Thèmes à aborder :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepts terminologiques : la distinction entre genre et sexe, équité et ÉFH. • Les approches de l'ÉFH <p>Référence dans cette trousse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Module 1.4 : Les approches ÉFH • Module 1.5 : Débats sur la terminologie <p>Autres références :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trousse GED 2004, « Pourquoi l'égalité des genres est-elle si importante ? », p.6-7.
10h15	Pause
10h30	<p>Activité pratique</p> <p>Exercice 2 : Qu'en pensez-vous ?</p>
11h00	<p>Présentation théorique : Institutionnalisation de l'ÉFH</p> <p><i>Thèmes à aborder :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction à l'institutionnalisation de l'ÉFH : étapes et outils de l'institutionnalisation (diagnostic genre, audit genre); établir des objectifs ÉFH avec les partenaires. • Concepts de base en ÉFH : la division du travail selon le genre ; l'accès et le contrôle aux ressources et aux bénéficiaires ; les niveaux de participation ou le concept de renforcement du pouvoir (<i>empowerment</i>). <p>Références dans cette trousse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Module 2 : Institutionnalisation de l'ÉFH : Section 2.1 • Module 3 : Intégration de l'ÉFH dans les projets et les programmes : section 3.4 • Annexe2 : Concepts clés de l'égalité entre les femmes et les hommes. <p>Autres références :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trousse GED 2004, « Les concepts et la théorie », p.26-33

11h30	<p>Activité pratique : Exercice 3 : Quel est le lien avec mon travail? Thème : Institutionnalisation de l'ÉFH</p>
12h00	Dîner
13h00	<p>Présentation théorique : L'accompagnement des partenaires <i>Thèmes à aborder :</i> • Construire une vision partagée de l'ÉFH, renforcement des capacités pour l'ÉFH, l'ÉFH en contexte interculturel. Référence dans cette trousse : • Module 4 : Accompagnement des partenaires</p>
14h00	<p>Activité pratique : Exercice 9 : Étude de cas – conseillère en communication au Botswana Thème : Accompagnement des partenaires</p>
15h15	Pause
15h30	<p>Activité pratique : Exercice 10 : Étude de cas – Conseiller en agro-alimentaire au Sénégal Thèmes : Stratégie ÉFH, participation des femmes, concepts clés</p>
16h45	Évaluation
17h00	Fin de la session

Autres exercices suggérés pour cette formation :

- Exercice 4 : Étude de cas : Bumpy Roads
- Exercice 5 : *Déballer le havresac invisible*
- Exercice 14 : Jeu questionnaire : Femmes du monde en marche

SESSION 5 : LES ÉQUIPES DE DIRECTIONS, CONSEIL D'ADMINISTRATION ET GESTIONNAIRES D'ORGANISATIONS

Groupes cibles : équipe de direction, conseil d'administration et gestionnaires d'organisations.

Durée : une demi-journée

Résultats attendus : Au terme de la formation, les participantes et les participants :

- Auront approfondi leurs connaissances de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de l'élaboration d'une politique ÉFH et d'un plan d'action ÉFH.
- Seront sensibilisés à l'intégration et à l'institutionnalisation de l'ÉFH et à son application dans leur organisation au niveau de la planification des ressources humaines et financières impliquées au sein d'une organisation.

Déroulement proposé

9h00	Introduction du module et tour de table <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des objectifs de la session, du déroulement et de la méthodologie (5 minutes) • Tour de table : présentation des attentes (10 minutes).
9h15	Activité pratique Exercice 14: Femmes du monde en marche
9h45	Présentation théorique : Intégration de l'ÉFH dans l'organisation <i>Thèmes à aborder :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation de certains éléments de l'intégration de l'ÉFH et de l'institutionnalisation de l'ÉFH dans une organisation. Référence dans cette trousse : <ul style="list-style-type: none"> • Section 2.3 : Outils de l'institutionnalisation- section 2.3.2 et 2.3.3 • Section 2.4 : Stratégie genre Autres références : <ul style="list-style-type: none"> • Trousse GED 2004, « Pourquoi l'égalité des genres est-elle si importante ? », p.6-7.
10h15	Pause
10h30	Activité pratique Exercice 7: Reconnaître la diversité des approches et des stratégies ÉFH Thème : stratégie ÉFH
11h15	Activité pratique : Exercice 11 : Impact de l'intégration de l'ÉFH dans une organisation Thèmes : Intégration et institutionnalisation de l'ÉFH dans une organisation; politique ÉFH et plan d'action ÉFH; budgétisation sensible au genre.
12h25	Évaluation
12h30	Fin de la session

Autres exercices suggérés pour cette formation :

- Exercice 2 : Qu'en pensez-vous ?
- Exercice 4 : Étude de cas: Bumpy Roads
- Exercice 5 : *Déballer le havresac invisible*

SESSION 6 : LES BÉNÉVOLES ET LE PERSONNEL AU SIÈGE SOCIAL

Groupes cibles : bénévoles, personnel administratif au siège social.

Durée : une demi-journée

Résultats attendus : Au terme de la formation, les participantes et les participants :

- Seront sensibilisées aux principales approches sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Auront approfondi leurs connaissances de certains concepts de l'approche sur l'égalité entre les femmes et les hommes et leur application dans le travail quotidien et dans l'organisation ;
- Seront sensibilisées à l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans une organisation.

Déroulement proposé

9h00	<p>Introduction du module et tour de table</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des objectifs de la session, du déroulement et de la méthodologie (5 minutes) • Tour de table : présentation des attentes (10 minutes).
9h15	<p>Activité pratique</p> <p>Exercice 1 : Illustrer et justifier le concept d'équité</p>
9h45	<p>Présentation théorique : L'égalité entre les femmes et les hommes : pourquoi c'est important et de quoi parle-t-on ?</p> <p><i>Thèmes à aborder :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepts terminologiques : la distinction entre genre et sexe, équité et ÉFH. • Les approches de l'ÉFH <p>Référence dans cette trousse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section 1.4 : Les approches ÉFH • Section 1.5 : Débats sur la terminologie <p>Autres références :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trousse GED 2004, « Pourquoi l'égalité des genres est-elle si importante ? », p.6-7.
10h15	Pause
10h30	<p>Activité pratique</p> <p>Exercice 2 : Qu'en pensez-vous ?</p>
11h00	<p>Présentation théorique : Concepts de base de l'ÉFH</p> <p><i>Thèmes à aborder :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • concepts de base en ÉFH : division du travail selon le genre, accès et contrôle aux ressources et bénéfices, besoins pratiques et intérêts stratégiques, niveaux de participation, renforcement du pouvoir (<i>empowerment</i>). <p>Référence dans cette trousse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Annexe 2 : Concepts-clés <p>Autres références :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trousse GED 2004, « Les concepts et la théorie », p.27-33
11h30	<p>Activité pratique</p> <p>Exercice 3 : Quel est le lien avec mon travail ?</p>
11h55	Évaluation
12h00	Fin de la session

Autres exercices suggérés pour cette formation :

- Exercice 4 : Étude de cas : « Bumpy Roads »
- Exercice 5 : Déballer le havresac invisible : Comprendre le privilège racial et sexuel
- Exercice 14 : Jeu questionnaire : sensibilisation du public à l'ÉFH.

5.4 BANQUE D'EXERCICES

Exercice 1 : Illustrer et justifier le concept d'équité
Exercice 2 : Qu'en pensez-vous ?
Exercice 3 : Quel est le lien avec mon travail ?
Exercice 4 : Étude de cas – « Bumpy Roads »
Exercice 5 : Comprendre le privilège racial et sexuel « Déballer le havresac invisible »
Exercice 6 : Étude de cas – « Appui à la communauté de CARHUA »
Exercice 7 : Étude de cas – « Diversité des approches et des stratégies genre »
Exercice 8 : Contrer les résistances - L'association coopérative des arboriculteurs du sud de l'Inde
Exercice 9 : Étude de cas d'une conseillère en communications au Botswana
Exercice 10 : Étude de cas d'un conseiller en agro-alimentaire au Sénégal
Exercice 11 : Impact de l'institutionnalisation de l'ÉFH dans une organisation
Exercice 12 : L'audit genre dans un projet de type coopératif
Exercice 13 : Étude de cas d'une conseillère en assainissement en Bolivie
Exercice 14 : Jeu questionnaire – Femmes du monde en marche !
Exercice 15 : Renforcer la participation des femmes aux projets de développement
Exercice 16 : L'intégration transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de la rédaction d'un projet
Exercice 17 : Comprendre les changements devant être mis en place pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes

EXERCICE 1: ILLUSTRER ET JUSTIFIER LE CONCEPT D'ÉQUITÉ**Grille d'animation pour la personne facilitatrice**

Objectif :	Illustrer et justifier le concept d'équité ⁶¹
Temps requis :	30 minutes
Matériel :	Une assiette de riz (ou l'image, la photo d'une assiette de riz)
Nombre de personnes participantes	2 à 20 personnes
Directives :	<p>1. Choisissez deux personnes (une femme et un homme, si possible) et donnez l'exemple suivant :</p> <p><i>« Cet homme travaille très dur. Il doit se lever tôt le matin afin de travailler le plus possible au cours de la journée. Il ne dort pas assez, ne mange pas très bien et n'a pas le temps de pratiquer un sport. Ce matin, il était si pressé qu'il n'a pas eu le temps de prendre son petit-déjeuner. De toute façon, il n'y avait que du riz, alors qu'il préfère les pâtes. En un mot, cet homme est épuisé et personne ne l'aide.</i></p> <p><i>« Cette belle femme est en forme ! Elle mange bien et dort bien, elle a des séances d'entraînement tous les matins. Elle travaille, mais pas trop car d'autres personnes l'aident. Ce matin, elle a pris un bon petit-déjeuner : du riz ! Son repas préféré ! »</i></p> <p><i>Maintenant, je vais me positionner à une certaine distance de l'homme et de la femme, et je vais y poser une grande assiette de riz. Elle leur est destinée à tous les deux – elle est à la même distance de chacun d'eux, pas de discrimination. »</i></p> <p>2. Posez aux participants et participantes les questions suivantes :</p> <p>a. Que pensez-vous qu'il va se passer ?</p> <p>Réponses possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « La femme arrivera en premier : elle peut courir vite tandis que l'homme est fatigué et n'est pas en forme. » • « La femme arrivera en premier et mangera probablement une grande partie du riz, sinon l'assiette entière. La femme aime beaucoup le riz, tandis que l'homme préfère les pâtes. Si elle n'est pas consciente de la position désavantagée de l'homme, elle ne lui laissera probablement rien. » <p>b. Est-ce que cette situation est juste ?</p> <p>c. Pourquoi n'est-ce pas juste ?</p> <p>(Rappelez aux participants et participantes qu'il n'y avait aucune discrimination – l'assiette était également accessible aux deux personnes à la fois).</p> <p>d. Donc qu'est-ce qui peut être fait pour rendre la situation plus juste ?</p> <p>Réponses possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Laisser l'homme atteindre l'assiette en premier, ou rapprocher l'assiette de lui. » • « Diviser le contenu de l'assiette en deux parts égales : une pour chacun d'entre eux. »

⁶¹ Cette technique a été développée par Brigitte Leduc de l'International Centre for Integrated Mountain Development (PNUID, IUCN, 2008) http://www.generoyambiente.org/archivos-de-usuario/File/manual_frances_version_web.pdf (p.45)

Directives (suite):	<ul style="list-style-type: none"> • « Mettre la femme au courant que l'homme n'a pas pris de petit-déjeuner le matin de sorte qu'elle doit partager, voire lui en laisser plus. » • « Essayer de trouver un moyen d'alléger la charge de travail de l'homme. » • « Donner à l'homme du temps libre pour faire des exercices et retrouver la forme, et ainsi être capable de concourir. » • « Proposer des pâtes et du riz pour satisfaire les préférences des deux. Si cela n'est pas possible, peut-être pourrait-on proposer uniquement des pâtes car l'homme semble avoir un plus grand besoin de nourriture que la femme. » <p>Note : Souligner que ces solutions possibles relèvent de ce que l'on appelle « la discrimination positive » ; elles ont pour but de rendre la situation plus juste et plus équitable. Elles prennent en compte le fait que certaines personnes n'ont pas les mêmes chances d'accès aux ressources. Il ne peut y avoir aucune égalité lorsque les gens n'ont pas les mêmes chances.</p>
Notes d'animation	<p>Il est à noter que cet exercice peut être adapté en utilisant un autre type de bien, de ressource ou de service.</p> <p>Demander deux volontaires parmi les participants et participantes pour jouer les deux rôles : une femme et un homme. Il est intéressant d'utiliser un exemple avec une femme dans une position de pouvoir et l'homme dans une position faible. Les gens seront plus à même d'analyser la situation sans leurs préjugés. Si vous placez l'homme dans la position de pouvoir, les participants pourraient essayer de justifier sa position au lieu de l'analyser objectivement.</p> <p>Cet exercice permet d'introduire la différence entre égalité (le but global atteindre, le principe selon lequel les femmes et les hommes ont les mêmes droits) et équité (l'équivalence des chances ou le processus à mettre en œuvre pour atteindre le but de l'égalité).</p>
Références	S/O

EXERCICE 2 : QU'EN PENSEZ-VOUS ?**Grille d'animation pour la personne facilitatrice**

Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> • Créer une ambiance au sein du groupe ; • Aider les participants et participantes à exprimer leurs émotions, leurs opinions et leurs idées concernant le genre ; • Susciter l'échange et la discussion au sein du groupe ; • Permettre aux personnes facilitatrices de mieux situer le niveau de connaissances des participants et participantes concernant la question des rapports inégaux entre hommes et femmes.
Temps requis :	30-45 minutes
Matériel :	<ul style="list-style-type: none"> • Magnétophone • Musique dynamique • Fiche support 2 : Liste d'affirmations sur le genre (la liste d'affirmations sur le genre peut-être mise sur carton et les énoncés peuvent être modifiés au besoin) • Marqueurs • Feuille géante
Nombre de personnes participantes	10-30 personnes
Directives :	<ol style="list-style-type: none"> 1. La personne facilitatrice procède tout d'abord à la subdivision du groupe en deux groupes égaux. Les membres des deux groupes sont invités à former deux cercles (un à l'intérieur de l'autre). 2. Au rythme d'une musique dynamique, les personnes sont invitées à circuler en sens contraire (un vers la droite, l'autre vers la gauche). 3. Lorsque la musique cesse et que les personnes se retrouvent en face d'un membre du groupe opposé, la personne facilitatrice fait la lecture à haute voix d'une affirmation portant sur le genre. 4. Les participantes et participants sont alors invités à faire part de leurs réactions concernant l'énoncé à leur partenaire qui se trouve en face. Ils et elles ont 3 minutes pour discuter de l'énoncé. 5. La musique reprend et l'exercice se poursuit. Lorsque la personne facilitatrice sent que l'animation a suscité suffisamment la discussion, elle convoque en grand groupe et fait un retour sur l'exercice réalisé. 6. À partir des commentaires recueillis, la personne facilitatrice procède à la formulation d'une définition du terme genre qu'elle explique. Elle peut s'appuyer sur la définition de ce terme qui se trouve dans la trousse de formation à la section 1.4. <p>Il est important qu'au terme de cet atelier, les participantes et participants 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 genre évolue d'une époque à l'autre. • Les comportements de genre sont appris. Les individus qui ne se conforment pas aux normes sociales correspondant à leur genre, peuvent avoir à affronter la désapprobation sociale.
Références	Référence : Section 1.4.1 Débats terminologiques

Extrait et adapté de : Caroline Côté. *Le GENRE dans le développement*. Développement et Paix. 2003.

FICHE SUPPORT – Exercice 2

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 connaissances à propos des relations de genre sont 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 d'un 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.

Extrait et adapté de : Caroline Côté. *Le GENRE dans le développement*. Développement et Paix. 2003.

EXERCICE 3: QUEL EST LE LIEN AVEC MON TRAVAIL?**Grille d'animation pour la personne facilitatrice**

Objectif:	Permettre aux participantes et aux participants de réfléchir sur leur rôle comme personne qui intervient en faveur de l'ÉFH.
Temps requis:	25 minutes <ul style="list-style-type: none"> • seul (5 minutes) • En sous-groupes (10 minutes) • Discussion en plénière (10 minutes)
Matériel:	Aucun matériel nécessaire.
Nombre de personnes participantes	Indéterminé
Directives:	La personne facilitatrice procède à la division du groupe (idéalement des groupes de 4 ou 5 personnes sont formés). Les personnes participantes sont invitées à répondre aux questions suivantes dans leur sous-groupe : 1- Quelles sont les implications de l'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) dans ma description de tâches? 2- Comment puis-je intégrer l'ÉFH dans ma description de tâches? 3- Quelles sont les implications de l'ÉFH dans mon unité de travail?
Notes d'animation	Suite à la discussion en sous-groupe, chaque équipe présente pendant la plénière en quoi leur rôle au sein de leur équipe respective peut avoir une incidence sur l'institutionnalisation de l'ÉFH dans leurs organisations. Cet exercice sert donc à introduire le concept de l'institutionnalisation de l'ÉFH, et de démontrer comment les individus qui travaillent au sein d'une organisation peuvent avoir de l'influence sur celle-ci.
Références	Module 2: Institutionnalisation (section 2.1)

Source: CECL. Formation en égalité entre les femmes et les hommes. 17 décembre 2009.

EXERCICE 4 : ÉTUDE DE CAS – LE CAS DE « BUMPY ROADS »⁶²

Grille d'animation pour la personne facilitatrice

Objectif :	Apprendre à utiliser le cadre de Harvard pour faire une analyse sexospécifique.
Temps requis :	60-75 minutes
Matériel :	<ul style="list-style-type: none"> • Copies de la fiche support A- Le cas de Bumpy Roads • Copies de la fiche support B- Cadre d'analyse de Harvard • Feuilles géantes et crayons feutre
Nombre de personnes participantes	5-20 personnes
Directives :	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter le cadre d'analyse de Harvard - Division du travail selon le genre • Demander aux participants et aux participantes de lire l'étude de cas • Distribuer le cadre d'analyse de Harvard • Discussion en sous-groupes • Plénière
Notes d'animation	<p>S'assurer que les participantes et les participants ont une copie du cadre d'analyse de Harvard. Ils et elles remplissent les parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le profil d'activités ; • division du travail selon le genre ; • l'accès aux ressources et aux bénéfiques. <p>Les principaux facteurs sociaux à considérer dans cette étude sont, d'une part, le genre, puisque la propriété des biens est nettement déterminée par ce facteur, et puisque les hommes contrôlent le travail des femmes au sein de leur famille ; et, d'autre part, la classe, facteur aussi important que les différences entre les sexes.</p> <p>La discussion de l'analyse de genre devrait faire ressortir les trois points suivants :</p> <p>La première évaluation d'impact n'a pas permis de mettre en évidence la situation sous-jacente existante, car elle ne faisait pas une analyse des différences au sein de la famille. De plus, elle était basée sur l'hypothèse que l'amélioration de la situation de l'industrie agricole moyenne entraîne des améliorations pour toute la population. Et l'augmentation de la propriété de biens, qui semblait signifier une amélioration du bien-être, ne portait en fait que sur les biens appartenant généralement à des hommes.</p> <p>Les analystes occidentaux ne tiennent pas compte du fait que, dans nombre de sociétés, le revenu familial n'est pas considéré comme une ressource commune et partagée.</p> <p>Il ressort clairement de ces faits que la production de café s'était accrue en raison de l'augmentation du nombre de routes, et que cela avait abouti à un accroissement de la charge de travail pour les personnes qui travaillaient dans les plantations de café. Étant donné que ce travail était réalisé par des femmes, il n'est pas surprenant que le niveau d'alimentation des enfants ait baissé, puisque la préparation des aliments est une responsabilité exclusivement féminine.</p> <p>Il est probable que tous les enfants, filles et garçons, seront soumis à de plus fortes pressions pour travailler dans les champs plutôt que d'aller à l'école, mais que les adolescentes seront les plus susceptibles de succomber à cette pression.</p>

⁶² Extrait et adapté de : UNDP Gender and Development Programme. *Learning and Information Pack*. (p. 122) : <http://www.undp.org/women/mainstream/docs/GenderAnalysis1.pdf>

Notes d'animation (suite)	<p>Ce cas a révélé le paradoxe central suivant : les épouses des propriétaires de plantations avaient elles-mêmes déclaré que leur situation avait empiré, tandis que les femmes sans terre sentaient que leur sort s'était amélioré. Le point-clé, sur cette question, est la propriété de biens, et dans ce cas le revenu. Les femmes pourraient être contraintes à travailler un plus grand nombre d'heures dans les plantations, ce qui augmenterait les revenus de leurs maris, mais cela signifierait qu'elles auraient moins de temps pour travailler sur leurs propres récoltes, et que, par conséquent, leur revenu et leur bien-être diminueraient. Pour les femmes pauvres et extrêmement pauvres, qui n'avaient pas de terres sur lesquelles s'adonner à des cultures personnelles, toute augmentation du revenu familial est une amélioration.</p> <p>Les femmes plus riches devaient travailler davantage sans obtenir de compensation supplémentaire et au détriment de leur propre revenu. Les femmes plus pauvres avaient plus de travail et de plus grandes possibilités de recevoir une compensation.</p>
Références	<p>Module 3 :</p> <ul style="list-style-type: none">• section 3.3 : analyse sexospécifique ;• section 3.4 : stratégie genre.

FICHE SUPPORT - A – Exercice 4

Le cas de «Bumpy Roads

Le gouvernement de ce pays relativement riche voulait augmenter sa production de café afin d'accroître les exportations et améliorer la balance commerciale du pays.

Avec l'aide de la Banque mondiale, des routes d'accès rurales ont été construites sur 80% des hautes terres, région où le café est produit. Cette mesure visait à faciliter la circulation des agents d'extension dans le district, ainsi que le transport du café des plantations aux centres de commercialisation, et de ceux-ci au port. Les routes ont stimulé l'expansion de la production de café et augmenté considérablement les revenus des agriculteurs.

Dans la région en question, la plupart des travaux agricoles sont réalisés par des femmes, soit sur le terrain appartenant à leur mari, soit en tant que journalières dans le cas des familles sans terre. Les hommes sont surtout responsables de l'élevage.

Les revenus de la vente des principales récoltes commerciales dans les centres de commercialisation appartiennent aux propriétaires des terrains, alors que les revenus de la vente des excédents des récoltes destinées à la consommation familiale appartiennent aux femmes qui les cultivent. L'expansion de la production de café a entraîné une augmentation de la quantité de travail nécessaire dans les caféières.

Quatre ans plus tard, une évaluation d'impact du projet a révélé plusieurs faits : l'augmentation du revenu familial due à la culture du café, et de la propriété de têtes de bétail, de bicyclettes, de tracteurs et de récepteurs de radio ; l'amélioration générale du commerce local, et l'accroissement de l'utilisation d'engrais et de pesticides, qui a stimulé un développement additionnel des industries agricoles ; l'amélioration considérable de la balance de paiement du pays grâce à l'augmentation des exportations de café. Le projet a été considéré comme étant un succès.

Mais récemment, le nouveau directeur de la Banque mondiale a été alerté par l'existence de problèmes quant à l'égalité entre les sexes. Il a demandé qu'une étude du projet et des conclusions des évaluations d'impact soit effectuée par un expert en la matière. L'expert a examiné les données relatives à la reproduction sociale, ainsi que les statistiques économiques et des questions telles que le contrôle sur les facteurs de production. Il a constaté plusieurs faits : une élévation grave du niveau de malnutrition au sein des communautés concernées, particulièrement celui des enfants ; et une baisse générale du taux de fréquentation scolaire, celui des adolescentes étant particulièrement marqué. Paradoxalement, les résultats du sondage ont indiqué que la majorité des épouses de propriétaires fonciers considéraient que leur situation avait empiré au cours des cinq dernières années, alors qu'un nombre important de femmes sans terre jugeaient que leur situation s'était améliorée au cours de cette même période.

FICHE-SUPPORT B – Exercice 4

Le cadre d'analyse de Harvard

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** : 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

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 Liées à l'eau : Revenu gagné à l'extérieur du foyer 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			

EXERCICE 5 : « DÉBALLER LE HAVRESAC INVISIBLE »

Grille d'animation pour la personne facilitatrice

Objectifs :	Comprendre le privilège racial et transposer cette notion au privilège des hommes.
Temps requis :	50 minutes
Matériel :	Fiche support : Déballer le havresac invisible
Nombre de personnes participantes	De 2 à 20 personnes (créer des sous-groupes si nécessaire)
Directives :	Faire lire le texte suivant à toutes les personnes participantes et discuter en groupe des questions suivantes : <ul style="list-style-type: none">• Suite à la lecture d'exemples de privilèges quotidiens liés à la race, pouvez-vous identifier des exemples de privilèges liés au genre ?• Quelle est selon vous la meilleure façon de gérer le privilège ou l'inégalité de genre dont on bénéficie ou l'injustice à laquelle on fait face ?• La lecture de cet article vous aide-t-elle à mieux comprendre votre responsabilité comme homme ou comme femme à l'égard de l'égalité des sexes ? Pourquoi et comment ?
Références	Module 1 : <ul style="list-style-type: none">• Section 1.4 : Débats sur la question

FICHE-SUPPORT – Exercice 5

« **Déballer le havresac invisible** » (Peggy McIntosh, 31 octobre 2005)⁶³

Peggy McIntosh est directrice associée du Centre de Wellesley Collage pour la recherche sur les femmes. Ce texte est extrait de « Working Paper 189 ». « White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming To See Correspondences through Work in Women's Studies » (1988), par Peggy McIntosh. **Peggy Mc Intosh, chercheuse américaine, fait le lien entre le refus d'identifier les privilèges masculins dans la société, et celui de reconnaître le « privilège blanc » par ceux qui en bénéficient...**

« En travaillant à introduire des notions d'études-femmes dans le reste du programme, j'ai souvent remarqué le refus des hommes de reconnaître qu'ils étaient surprivilegiés même s'ils pouvaient reconnaître que les femmes étaient désavantagées. Il leur arrive de dire qu'ils veulent contribuer au statut des femmes dans la société, l'université ou les programmes, mais ils n'arrivent pas... ou peut-être ne veulent-ils pas soutenir l'idée de diminuer le statut des hommes. Un refus qui revient à un tabou entoure le sujet des avantages que les hommes gagnent par les désavantages des femmes. Ce refus protège les privilèges masculins d'être pleinement reconnus, diminués ou supprimés. En pensant à la non-reconnaissance du privilège masculin comme phénomène, j'ai réalisé, puisque les hiérarchies dans notre société sont étroitement liées, qu'il y avait très probablement un phénomène de privilège blanc qui était nié et protégé pareillement. Comme personne blanche, j'ai réalisé qu'on m'avait enseigné que le racisme était quelque chose qui désavantageait d'autres, mais on m'avait appris à ne pas voir un de ses aspects corollaires, le privilège blanc, qui me procure un avantage. Je crois qu'on enseigne avec soin aux Blancs à ne pas reconnaître le privilège blanc, tout comme on enseigne aux hommes à ne pas reconnaître le privilège masculin. Ainsi, j'ai commencé de manière spontanée à me demander ce que c'est que d'avoir un privilège blanc. J'en suis venue à voir le privilège blanc comme un emballage invisible de biens non mérités sur lesquels je peux compter en en profitant chaque jour, mais au sujet desquels j'étais « supposée » rester inconsciente. Le privilège blanc est comme un havresac invisible et sans poids de fournitures spéciales, de cartes, de passeports, de carnets d'adresses, de visas, d'habits, d'outils et de chèques en blanc. »

« On m'a appris à voir le racisme uniquement dans des actes individuels méchants, et pas dans des systèmes conférant une prédominance sur un groupe. »

« Décrire le privilège blanc rend quelqu'un à nouveau responsable. Si nous, dans le travail des études-femmes, travaillons à révéler le privilège masculin, et demandons aux hommes de renoncer à certains de leurs pouvoirs, ainsi quelqu'un qui écrit sur le fait d'avoir des privilèges blancs doit demander, « l'ayant décrit, que dois-je faire pour le diminuer ou y mettre fin ? » Après, j'ai réalisé combien les hommes fonctionnaient à partir d'une base de privilège non-reconnu, et j'ai compris qu'en grande partie l'oppression qu'ils exercent était inconsciente. Ensuite, je me suis souvenue des reproches fréquents de femmes de couleur disant que les femmes blanches qu'elles rencontrent sont oppressives. J'ai commencé à comprendre pourquoi nous sommes absolument considérées comme oppressives même quand nous ne nous voyons pas nous-mêmes ainsi. Je me suis mise à compter les circonstances dans lesquelles je jouis du privilège de la peau sans l'avoir mérité et au

⁶³ Association Mille Babords : <http://www.millebabords.org/spip.php?article8087>

sujet desquelles j'ai été conditionnée à être inconsciente de son existence. Mon éducation ne m'a pas donné une formation pour me voir moi-même comme une oppresseur, comme une personne injustement avantagée, ou comme une participante à une culture nuisible. On m'a enseigné à me voir comme une individu dont l'état moral dépendait de sa volonté morale individuelle. Ma formation a suivi le modèle souligné par Elizabeth Minnich : on enseigne aux Blancs à penser leur vie comme moralement neutre, normative et moyenne et aussi idéale, de sorte que lorsque nous travaillons au bénéfice d'autres, c'est considéré comme un travail qui « leur » permettra d'être plus comme « nous ». »

Les effets quotidiens du privilège blanc

« J'ai décidé d'essayer de travailler sur moi-même, au moins en identifiant certains des effets quotidiens du privilège blanc dans ma vie. J'ai choisi les circonstances que je crois, dans mon cas, se rattacher un peu plus au privilège de la couleur de peau plutôt qu'à la classe, la religion, le statut ethnique ou le lieu géographique bien que tous ces autres facteurs sont bien sûrs étroitement interconnectés. Pour autant que je le sache, mes collègues, amis et connaissances afro-américaines avec lesquels j'ai des contacts quotidiens ou fréquents en ce moment, ce lieu et ce temps de travail particuliers ne peuvent pas compter sur la plupart de ces circonstances.

1. Je peux, si je le désire, m'arranger pour être en compagnie de gens de ma race la plupart du temps.
2. Je peux éviter de passer du temps avec des gens dont on m'a habituée à me méfier et qui ont appris à se méfier des gens de ma sorte ou de moi.
3. Si je dois déménager, je peux être pratiquement sûre de louer ou d'acheter un logement dans un quartier que je peux me permettre et où j'ai envie de vivre.
4. Je peux être à peu près certaine que mes voisins dans ce lieu seront soit neutres soit aimables avec moi.
5. Je peux aller faire mes courses seule, la plupart du temps, en étant assez sûre de ne pas être suivie ou harcelée.
6. Je peux allumer la TV ou regarder la première page du journal et voir les gens de ma race largement représentés.
7. Quand on me parle de notre héritage national ou de « civilisation », on me montre que ce sont les gens de ma couleur qui en ont fait ce qu'il est.
8. Je peux être sûre que mes enfants recevront des éléments scolaires qui témoigneront de l'existence de leur race.
9. Si je le veux, je suis presque sûre de trouver un éditeur pour cet article sur le privilège blanc.
10. Je peux être pratiquement sûre qu'on entendra ma voix dans un groupe où je suis le seul membre de ma race.
11. Je peux avoir la désinvolture d'écouter ou non la voix d'une autre personne dans un groupe où elle/il est le seul membre de sa race.

12. Je peux aller dans un magasin de musique en comptant y trouver représentée la musique de ma race, dans un supermarché et y trouver les aliments de base qui correspondent à mes traditions culturelles, chez un coiffeur et trouver quelqu'un pour me couper les cheveux.
13. Que j'utilise des chèques, des cartes de crédit ou du cash, je peux compter sur ma couleur de peau pour ne pas mettre en question l'apparence de ma fiabilité financière.
14. Je peux m'arranger la plupart du temps pour protéger mes enfants de gens qui pourraient ne pas les aimer.
15. Je n'ai pas à éduquer mes enfants d'être conscients du racisme systémique pour leur protection physique quotidienne.
16. Je peux être pratiquement sûre que les professeurs et les employeurs de mes enfants les toléreront s'ils répondent aux normes de l'école ou du lieu de travail.
17. Je peux parler la bouche pleine sans que des gens ne l'attribuent à ma couleur.
18. Je peux jurer, ou porter des vêtements de seconde main, ou ne pas répondre à des lettres, sans que les gens n'attribuent ces choix à une mauvaise moralité, la pauvreté ou l'analphabétisme de ma race.
19. Je peux parler en public devant un groupe d'hommes puissants sans mettre ma race en question.
20. Je peux me débrouiller dans une situation difficile sans qu'on l'attribue à ma race.
21. On ne me demande jamais de parler au nom de tous ceux de mon groupe racial.
22. Je peux continuer à ignorer la langue et les coutumes des personnes de couleur qui constituent la majorité du monde sans ressentir dans ma culture la moindre conséquence pour une telle ignorance.
23. Je peux critiquer notre gouvernement et dire combien je crains sa politique et son comportement sans être considérée comme une étrangère culturelle.
24. Je peux être à peu près certaine que si je demande à parler à « la personne responsable », je rencontrerai quelqu'un de ma race.
25. Si un flic de la circulation m'ordonne de me ranger ou que l'inspection des impôts examine ma déclaration, je suis sûre que je n'ai pas été sélectionnée à cause de ma race.
26. Je peux acheter sans difficulté des posters, des cartes postales, des livres d'images, des cartes de vœux, des poupées, des jouets et des magazines pour enfants représentant des gens de ma race.
27. Je peux rentrer de la plupart des rencontres d'organisations auxquelles j'appartiens en me sentant en concurrence, plutôt qu'isolée, pas à ma place, surpassée en nombre, pas écoutée, tenue à distance ou crainte.
28. Je peux être à peu près certaine qu'une dispute avec un/e collègue de couleur risque davantage de compromettre ses chances de promotion que les miennes.
29. Je peux être à peu près certaine que si j'argumente en faveur de la promotion d'une personne d'une autre race, ou en faveur d'un programme centré sur la race, il y a peu de chance que cela pèse fort sur ma situation actuelle, même si mes collègues ne sont pas d'accord avec moi.

30. Quand je déclare qu'il y a une question raciale en jeu, ou quand je déclare qu'il n'y en a pas, ma race m'accordera plus de crédibilité pour l'une ou l'autre position qu'à une personne de couleur.
31. Je peux choisir d'ignorer les évolutions dans les écrits de minorités et les programmes de militants minoritaires, ou les déprécier, ou apprendre d'eux, mais dans tous les cas, je peux trouver le moyen d'être plus ou moins protégée de conséquences négatives de n'importe lequel de ces choix.
32. Ma culture ne me donne pas de grandes craintes concernant l'ignorance des perspectives et des pouvoirs de peuples de race différente.
33. On ne m'a pas rendue pleinement consciente que ma silhouette, ma position ou mon odeur corporelle sont vus comme le reflet de ma race.
34. Je peux m'inquiéter du racisme sans que ce soit considéré comme un intérêt propre ou une recherche de soi.
35. Je peux accepter un emploi chez un employeur à action positive sans que mes collègues dans le travail me suspectent de l'avoir obtenu à cause de ma race.
36. Si cela va mal un jour, une semaine, un an, je n'ai pas besoin de me demander si chaque épisode négatif ou chaque situation a des sous-entendus racistes.
37. Je suis à peu près certaine de trouver des gens qui consentent à parler avec moi et à me conseiller pour mes prochaines étapes professionnelles.
38. Je peux songer à des tas de choix sociaux, politiques, imaginatifs ou professionnels sans me demander si une personne de ma race serait acceptée ou autorisée à faire ce que j'ai envie de faire.
39. Je peux venir en retard à une rencontre sans que ce retard ne soit attribué à ma race.
40. Je peux choisir des lieux publics sans craindre que des gens de ma race ne puissent pas entrer ou soient maltraités dans les lieux que j'ai choisis.
41. Je peux être sûre que si j'ai besoin d'assistance légale ou médicale, ma race ne jouera pas contre moi.
42. Je peux arranger mes activités de manière à ne jamais subir des sentiments de rejet dus à ma race.
43. Si j'ai peu de crédit comme dirigeante, je peux être sûre que ma race n'est pas le problème.
44. Je peux trouver facilement des cours universitaires et des institutions qui n'offrent d'attention qu'aux gens de ma race.
45. Je peux espérer trouver dans tous les arts un langage figuratif et un langage imaginaire qui témoignent des expériences de ma race.
46. Je peux choisir de quoi couvrir une imperfection ou des pansements « couleur » chair » qui correspondent plus ou moins à ma couleur de peau.
47. Je peux voyager seule ou avec mon époux sans m'attendre à des ennuis ou une hostilité de ceux qui traitent avec nous.

48. Je n'ai pas de difficulté à trouver un voisinage où les gens approuvent notre ménage.
49. Mes enfants reçoivent des textes et des cours qui soutiennent implicitement notre forme d'unité familiale et ne les dirigent pas contre mon choix de partenariat domestique.
50. Je me sentirai la bienvenue et « normale » dans les pratiques habituelles de la vie publique, institutionnelles et sociales.

« J'oubliais sans cesse chacune des prises de conscience de cette liste jusqu'à ce que je les mette sur papier. Pour moi, le privilège blanc s'est transformé en un sujet insaisissable et fugitif. La pression pour l'éviter est grande, car en le confrontant, je dois abandonner le mythe de la méritocratie. Si ces choses sont vraies, ce n'est pas un pays si libre, la vie n'est pas ce qu'on en fait ; beaucoup de portes s'ouvrent pour certaines personnes pour des qualités qui ne sont pas les leurs.

En déballant cet havresac invisible de privilège blanc, j'ai fait la liste de circonstances de vie quotidienne que je considérais comme allant de soi. Je ne pensais pas non plus qu'un quelconque de ces avantages pouvait être mauvais pour le détenteur. A présent, je crois que nous avons besoin d'une taxonomie de privilège beaucoup plus finement différenciée, car certaines de ces variétés sont seulement ce que tout le monde aimerait pour chacun dans une société juste et d'autres autorisent à être ignorants, inconscients, arrogants et destructifs. Je vois une constante qui traverse la matrice du privilège blanc, une constante de suppositions qui m'ont été transmises comme personne blanche. Il y avait une partie principale de secteur réservé culturel ; c'était mon propre virage, et j'étais parmi ceux qui pouvaient contrôler le secteur réservé. Ma couleur de peau était un atout pour toute démarche qu'on m'avait appris à vouloir faire. Je pouvais me voir comme appartenant à des courants majeurs et faisant fonctionner un système social en ma faveur. Je pouvais librement décrier, craindre, négliger ou être inconsciente pour tout ce qui était en dehors des formes de la culture dominante. Appartenant à la culture principale, je pouvais aussi la critiquer assez librement. Dans la proportion où mon groupe racial était construit confiant, confortable et inconscient, d'autres groupes étaient apparemment construits sans confiance, sans confort et aliénés. La « blanchitude » m'a protégée de beaucoup de sortes d'hostilités, de détresses et de violences, qu'on m'a subtilement formée à infliger en retour aux gens de couleur. Pour cette raison, le mot « privilège » me semble à présent trompeur. Nous songeons habituellement qu'un privilège est un état de faveur, ou mérité ou conféré par naissance ou par chance. Cependant, certaines des circonstances que j'ai décrites ici agissent systématiquement en donnant plus de forces à certains groupes. Un tel privilège confère simplement une prédominance à cause de la race ou du sexe d'une personne. »

EXERCICE 6 : ÉTUDE DE CAS : « APPUI À LA COMMUNAUTÉ DE CARHUA »**Grille d'animation pour la personne facilitatrice**

Objectif :	Appliquer certains concepts de l'approche GED dans la gestion axée sur les résultats (GAR)
Temps requis :	90 minutes
Matériel :	Fiche support 6 : Étude de cas : « Appui à la communauté de CARHUA »
Nombre de personnes participantes	De 8 à 20 personnes (créer des sous-groupes si nécessaire)
Directives :	<p>1. La personne qui anime l'atelier distribue l'étude de cas et divise le groupe en sous-groupes.</p> <p>2. Suite à la lecture du cas, les sous-groupes répondent aux trois questions suivantes :</p> <p>Question A : Identifier les principaux résultats attendus de ce projet (immédiats, intermédiaires et ultimes) en soulignant la transversalité de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Question B : Déterminer les principales hypothèses (conditions de succès) de ce projet.</p> <p>Question C : Identifier les principaux indicateurs (au moins trois) pour chaque résultat présenté, en identifiant au moins un indicateur pour chaque résultat pour assurer l'ÉFH.</p> <p>3. En dernier lieu, les équipes se rassemblent pour une discussion en plénière afin de partager le contenu par des échanges en équipe.</p>
Notes d'animation	<p>Cette étude de cas, bien que fictive, est basée sur un projet qui a été réalisé par une organisation de coopération internationale.</p> <p>La personne facilitatrice guidera les participantes et les participants et préparera sa formation en lisant la section 3.5 du présent document. Il est aussi possible d'obtenir plus d'informations sur l'analyse GAR/GED en se référant au document préparé spécifiquement sur le sujet : AQOCI, <i>La Gestion axée sur les résultats (GAR) en lien avec l'approche Genre et développement (GED)</i>, Guide destiné aux organismes membres de l'AQOCI, nov. 2008, p. 17-21; p. 27-31. http://www.aqoci.qc.ca/ressources/pdf/Guides_2008-12_GAR-GED.pdf</p>
Références	<p>Module 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section 3.5 : Gestion axée sur les résultats

FICHE-SUPPORT A– Exercice 6

Étude de cas : « Appui à la communauté de CARHUA »

Carhua est une petite localité située non loin de la grande capitale du pays où quelques centaines de familles vivent modestement. Plus de la moitié des habitants qui sont en âge de travailler sont employés dans le secteur formel, notamment dans des usines de sous-traitance pour les besoins industriels de la capitale. Le travail toutefois est irrégulier, dépendant des commandes des entreprises de la capitale avec comme résultat que le tiers des familles des environs ne disposent pas de source de revenu régulier.

Les hommes et les femmes ont les mêmes opportunités de travail, au sens légal et culturel, mais ce sont surtout les hommes qui obtiennent les emplois les mieux payés. La moitié des femmes de cette localité ont autant d'éducation que les hommes mais elles sont souvent empêchées de travailler pendant des années car elles doivent élever leurs enfants. En conséquence, les femmes n'ont pas ou peu développé de carrière et se retrouvent facilement sans travail ou demeurent au bas de l'échelle salariale, sur le dernier échelon. D'ailleurs bon nombre d'entre elles ont préféré travailler dans le secteur informel, soit comme gardiennes d'enfants, dans la maintenance domestique ou comme couturières à domicile, pour des salaires souvent très bas. Dans un tel contexte, il est difficile d'améliorer les conditions de santé et d'éducation des enfants et de leurs familles.

Tout récemment, des industriels de la capitale ont souhaité démarrer une usine de tissage des fibres de la laine pour la confection de tapis. L'idée consisterait à aider principalement les familles à faible revenu, principalement les femmes, à constituer une petite coopérative de confection avec l'achat de métiers appropriés. Les femmes les plus habiles pourraient être formées pour lire les patrons graphiques de façon à ce que la petite coopérative puisse diversifier la production en terme de couleurs et de motifs. Une subvention des industriels couvrirait la moitié du coût d'achat des métiers et les femmes devraient payer le reste, soit 20% à titre de dépôt initial, la balance devant être payée au cours des trois années suivantes, à même les gains effectués.

Comme le 20% était une somme relativement modique à prélever des revenus familiaux, les femmes ont adhéré avec grand enthousiasme au projet. Les hommes se sont sentis quelque peu exclus des nouvelles opportunités d'emploi et font obstacle à l'octroi, à même les revenus familiaux, des 20% de la mise de fonds initiale pour l'acquisition des métiers à tisser. Ils demeurent inquiets aussi des capacités des femmes à pouvoir rembourser le coût de leurs métiers dans les délais prescrits à même leurs profits.

D'autre part, les femmes demeurent réticentes à impliquer davantage les hommes de peur de voir leurs activités de production récupérées par eux. Bref, un climat de méfiance s'est installé dans la petite localité et fait craindre pour le démarrage de l'entreprise coopérative. Il va sans dire que pour assurer la pérennité de cette nouvelle coopérative, ainsi que la qualité et l'uniformité de la production, des facteurs sont à prendre en compte notamment :

- La recherche de médiation pour atténuer les conflits entre travailleurs et travailleuses de la localité ;
- La nécessité d'avoir une bâtisse pour accueillir les métiers ; les femmes regroupées ont constaté que les nouveaux métiers ne pouvaient être introduits dans aucune des habitations existantes dans la localité.

- Le besoin d'être subventionné par le ministère de l'Industrie et des Coopératives pour la construction de la bâtisse pour accueillir les métiers. Une telle possibilité existe au sein de ce ministère, ce qui aiderait à la fourniture des poutres, supports, portes, fenêtres et du toit de tôle. Il ne resterait qu'à trouver des responsables pour la construction de la bâtisse et à convenir d'une façon de rémunérer ces personnes.
- La supervision des travailleuses pour assurer la qualité du travail, ce qui nécessiterait la présence d'une ou d'un maître tisserand et éventuellement d'un comité de gestion.
- L'importance de trouver des débouchés complémentaires afin d'éviter d'être pris au piège d'un faible marché lié aux besoins éventuellement moindres des industriels.

Les édiles municipaux voient d'un très bon oeil la mise en place d'une telle coopérative et sont prêts à ouvrir quelque peu les « goussets » de la localité pour voir une telle entreprise s'implanter dans le milieu, ce qui aiderait l'économie locale. Selon ces instances, des efforts méritent d'être consentis pour arriver à concrétiser un tel projet. Votre organisation est appelée à aider les familles de la localité de Carhua, ainsi que les édiles municipaux, à donner corps à cette nouvelle coopérative tout en favorisant l'apport positif des hommes et des femmes au projet. Un accompagnement technique et de formation, d'une durée de trois (3) ans, pourrait leur être offert.

L'objectif ultime poursuivi par le projet en rubrique est d'assurer une plus grande sécurité d'emploi pour les familles de la localité de Carhua, notamment pour les femmes plus vulnérables (monoparentales), permettant d'améliorer leurs conditions de vie. Pour ce faire, des efforts devront être faits pour rendre crédible et permanente cette nouvelle coopérative, pour diversifier les opportunités de revenus afin de répondre autant aux besoins et aux intérêts des hommes que des femmes de la localité, afin que tous et toutes y trouvent satisfaction.

Source : AQOCI, La Gestion axée sur les résultats (GAR) en lien avec l'approche Genre et développement (GED), Guide destiné aux organismes membres de l'AQOCI, Auteure : Suzanne Robert. p.53-54.

En vous basant sur cette étude de cas, répondez aux questions suivantes :

Question A : Identifier les principaux résultats attendus de ce projet (extraits, effets, impact) en soulignant la transversalité de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Question B : Déterminer les principales hypothèses (conditions de succès) de ce projet.

Question C : Identifier les principaux indicateurs (au moins trois) pour chaque résultat présenté, en identifiant au moins un indicateur pour chaque résultat pour assurer l'ÉFH.

FCHE-SUPPORT B – Exercice 6

ÉTUDE DE CAS: Appui à la communauté de CARHUA

RÉSULTATS	HYPOTHÈSES ET FACTEURS DE RISQUE
Immédiats	
Intermédiaires	
Ultimes	

RÉSULTATS	HYPOTHÈSES ET FACTEURS DE RISQUE
Immédiats	
Intermédiaires	
Ultimes	

Source: AQOCI, La Gestion axée sur les résultats (GAR) en lien avec l'approche Genre et développement (GED), Guide destiné aux organismes membres de l'AQOCI, Auteure : Suzanne Robert, p.41-43.

EXERCICE 7 - Étude de cas : « Diversité des approches et des stratégies genre »**Grille d'animation pour la personne facilitatrice**

Objectif :	Comprendre les obstacles et défis reliés à l'élaboration d'une stratégie Genre/ÉFH ; identifier des stratégies de renforcement du pouvoir (<i>empowerment</i>)
Temps requis :	45-60 minutes
Matériel :	<ul style="list-style-type: none"> • Copies de la fiche support - Exercice 7 : Étude de cas- Diversité des approches et des stratégies genres • Feuilles géantes • Crayons feutre
Nombre de personnes participantes	8 à 20 personnes
Directives :	<p>1) La personne facilitatrice distribue l'étude de cas et invite les participants et participantes à se diviser en sous-groupes.</p> <p>2) Les équipes sont invitées à lire le cas et à répondre aux questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • À partir des différents projets présentés dans cette étude de cas, dressez une liste des principaux obstacles et défis rencontrés dans ces projets par les gestionnaires pour établir des stratégies ÉFH adaptées à chaque projet. Pour faciliter votre travail, vous pouvez faire une analyse sexospécifique de quelques-uns de ces projets. • Quelles leçons pouvez-vous tirer des stratégies ÉFH qui se dégagent de ces projets dans votre propre travail? Présentez et échangez avec vos collègues sur des stratégies que vous avez déjà utilisées pour le renforcement du pouvoir des femmes. • En dernier lieu, les équipes se rassemblent pour une discussion en plénière afin de partager le contenu par des échanges en équipe.
Notes d'animation	<p>Pour la question 1, la personne facilitatrice peut orienter les participants et participantes vers différents types d'obstacles rencontrés dans l'analyse sexospécifique tels que : facteurs de classe, ethnoculturels, de participation, de renforcement du pouvoir, d'intérêts stratégiques par exemple.</p> <p>Elle rappellera les étapes d'élaboration d'une stratégie ÉFH comme : l'identification du groupe cible, les inégalités entre les femmes et les hommes, les obstacles rencontrés et les activités spécifiques permettant l'atteinte des résultats.</p> <p>Pour la question 2, elle leur rappellera les aspects spécifiques au renforcement du pouvoir (<i>empowerment</i>).</p>
Références	<p>Module 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section 3.3 : Analyse sexospécifique • Section 3.4 : Stratégie genre

FICHE SUPPORT - Exercice 7

Étude de cas : Diversité des approches et des stratégies genre

Les défenseurs des réformes de décentralisation sectorielle affirment qu'elles peuvent augmenter la rentabilité, l'efficacité et la pertinence des services publics, tels que : la gestion hydrique, la santé, l'éducation et le développement économique local. La participation citoyenne aux groupes d'utilisateurs et d'utilisatrices et aux comités de gestion locaux accompagnant souvent la décentralisation devrait s'étendre à des processus d'autonomisation élargis. Les groupes marginalisés comme les femmes, les minorités ethniques et les pauvres sont particulièrement censés en profiter.

Depuis 2004, 13 projets de recherche parrainés par l'initiative de programme Droits des femmes et participation citoyenne du CRDI examinent l'incidence exacte de la décentralisation sur l'accès des femmes aux services, aux ressources et au pouvoir local en Asie du Sud, en Afrique subsaharienne et en Amérique Latine. Les recherches démontrent que ces réformes ne profitent pas automatiquement aux femmes ; elles peuvent même les désavantager.

Les femmes paient le prix fort pour la rareté des ressources

Au Soudan, la décentralisation découle de l'accord de paix global conclu en 2005. En théorie, elle devait promouvoir l'autonomie et la démocratie locales. Mais concrètement, le gouvernement central conserve un contrôle serré des budgets et des décisions et aide peu les instances infranationales à s'acquitter de leurs nouvelles responsabilités.

Asha El-Karib, cofondatrice du Centre de recherche et de formation sur le genre, au Soudan, a dirigé un projet sur l'accès des femmes à la santé, à l'éducation et aux ressources naturelles et financières dans la foulée de la décentralisation. Ses collègues et elle ont découvert que la dévolution de responsabilités en santé et en éducation aux instances infranationales avait eu une « incidence limitée voire négative sur l'accès des femmes aux services ».

Au Soudan, la « décentralisation financière » signifie, selon les chercheurs, « que chaque État doit trouver ses propres ressources ». Les autorités locales imposent donc des frais d'utilisation, que les familles pauvres ne peuvent payer, pour financer l'éducation et la santé. Vu le taux d'analphabétisme féminin de presque 50% — contre environ 30% chez les hommes — et le nombre inférieur de filles inscrites à l'école, les conséquences sont catastrophiques. Le tableau est particulièrement sombre dans certaines parties du pays, dont le sud, qui compte le plus faible ratio fille/garçon du monde pour les inscriptions à l'école primaire.

Une femme de l'État de la Mer Rouge déclarait : « ceux qui ne peuvent payer les frais d'utilisation ne sont pas bien soignés ». Les services limités sont inadaptés aux besoins des citoyens, particulièrement ceux des femmes. Dans nombre de régions de cet État, par exemple, les chercheurs ont noté l'absence de femmes médecins. Ainsi, les femmes des milieux conservateurs « ne consultent pas de médecin, s'il s'agit d'un homme », une situation potentiellement désastreuse dans un pays affichant l'un des plus hauts taux mondiaux de mortalité maternelle.

Rentabilité contre démocratie

Dans d'autres pays, comme au Soudan, la décentralisation entraîne fréquemment l'imposition de frais d'utilisation, pour rentabiliser davantage la prestation des services. Plusieurs projets de recherche du CRDI démontrent que cette préoccupation financière prime sur les possibilités démocratiques de la décentralisation. Les réformes du secteur de l'eau entreprises dans les États indiens du Gujarat et du Maharashtra constituent un bon exemple. D'elles sont nés des comités locaux sur l'eau potable et l'irrigation. La représentation des femmes dans ces nouvelles institutions reflète le rôle essentiel qu'elles jouent dans la collecte, l'utilisation et la gestion de l'eau pour le foyer, bien que leur rôle soit moins bien reconnu dans l'irrigation. Les femmes perçoivent les droits, organisent l'entretien et participent aux décisions concernant l'emplacement des nouvelles infrastructures locales. Les chercheurs ont constaté que les femmes deviennent les administratrices de projets conçus aux instances supérieures. Bien qu'elles contribuent au bon déroulement des projets, les femmes ne remettent pas en question le modèle politique général fondé sur le recouvrement des coûts. Des chercheurs ayant étudié des réformes de décentralisation de la santé au Paraguay ont également constaté l'influence limitée des utilisateurs. Ces réformes ont remis aux administrations locales, aux cliniques et aux conseils citoyens sur la santé, la responsabilité conjointe de concevoir et de gérer des programmes dans certaines régions. Mais bien que les conseils de santé aient permis aux femmes et à d'autres intervenants d'exprimer leurs priorités en santé, il n'était pas possible que le modèle central de recouvrement des coûts intègre des contributions ayant trait à la démocratie. Les frais d'utilisation, pesant le plus lourdement sur les femmes défavorisées, étaient le seul moyen pour les prestataires locaux de financer les services de santé.

Contrôle des budgets

D'après les recherches menées au Salvador, au Honduras, en Inde, au Pakistan et en Afrique du Sud, les femmes siègent rarement aux comités budgétaires ou financiers des administrations locales et ont difficilement accès à l'information financière. À moins que les femmes n'influent sur les budgets ou que des fonds soient consacrés à satisfaire leurs besoins, élire des conseillères ou promouvoir la participation féminine aux comités locaux a peu de chance de mener à des décisions budgétaires facilitant l'égalité d'accès des femmes et des filles à l'eau, la santé, l'éducation et d'autres services.

Ces constatations ont amené les équipes parrainées par le CRDI à prôner l'adoption de règles garantissant l'affectation de fonds pour répondre aux besoins des femmes dans le cadre de programmes et de projets généraux ou ciblant les femmes. Ces critères sexospécifiques devraient s'inscrire dans le contrôle et les vérifications budgétaires.

Contraintes pour les femmes

Même lorsque les femmes accèdent aux institutions décentralisées, de nombreux facteurs peuvent miner leur influence. Au Népal, la loi stipule que les comités d'éducation locaux et les groupes d'utilisateurs de réseaux d'irrigation ou de forêts communautaires doivent inclure des femmes. Mais les femmes hésitent souvent à parler en présence d'hommes et ceux-ci refusent fréquemment de les écouter. L'équipe de projet népalaise a remarqué, toutefois, que les femmes s'expriment davantage dans des groupes féminins. Une Népalaise a

décrit ainsi son rôle au sein d'un comité de gestion scolaire communautaire décentralisée : « Nous gardons le silence pendant la réunion, car nous ne pouvons parler devant des hommes respectés du village. Nous signons le procès-verbal et rentrons ». Ni les hommes ni les femmes ne donnent vraiment l'impression que ces dernières ont le droit d'être prises en compte ou de contribuer positivement à améliorer la gestion ou les services.

Les femmes : pas un groupe homogène

Les chercheurs au Népal ont aussi découvert que dans plusieurs collectivités, les mêmes femmes issues de l'élite remplissaient les quotas de nombreux comités locaux, empêchant ainsi les femmes des rangs inférieurs d'y siéger. Cette constatation souligne un fait crucial : bien que les politiques d'État traitent souvent les femmes comme une masse homogène, en réalité, leurs différentes caractéristiques identitaires (classe, caste, race, ethnie et âge, notamment) façonnent leur accès aux décisions, aux services et aux ressources. En outre, l'équipe étudiant la décentralisation du secteur de l'eau au Maharashtra et au Gujarat a constaté que même lorsque les femmes défavorisées et de caste inférieure assistaient aux réunions, elles influençaient habituellement moins que les femmes riches et des castes supérieures sur les décisions comme l'emplacement de l'infrastructure hydrique ou le choix de raccordements publics plutôt que privés. Les groupes locaux d'utilisateurs de réseaux d'irrigation du Maharashtra excluent également les non-propriétaires fonciers, écartant ainsi les femmes et nombre des familles les plus pauvres des décisions concernant cette ressource essentielle. En Équateur, des femmes ont été discriminées en raison de leur race et de leur classe sociale. À Cayambe, des chercheurs parrainés par le CRDI ont découvert que des tentatives d'établissement de groupes d'utilisateurs municipaux d'un programme de santé maternelle avaient échoué « parce que médecins et infirmières ont exclu les femmes indigènes et de régions rurales, sous prétexte qu'elles n'avaient pas de formation professionnelle ».

Ne pas ignorer les cultures sexospécifiques locales

Une équipe dirigée par Zulema Gutierrez, ingénieure en irrigation, et Marina Arratia, sociologue, a étudié la décentralisation, l'égalité entre hommes et femmes et les droits à l'eau en Bolivie, un pays multiculturel dont les 35 différentes cultures indigènes représentent 71% de la population. Les réformes décentralisatrices en Bolivie reconnaissent les autorités traditionnelles et les pratiques culturelles, mais les chercheurs ont découvert que la conception et la surveillance des projets d'irrigation locaux font fi des perspectives culturelles des indigènes en matière d'eau.

Les opinions de la population locale sur les ressources hydriques et les droits qui y sont rattachés varient entre des approches individuelles et d'autres prônant le partage des ressources naturelles. Les projets sont toutefois conçus en fonction de droits individuels d'accès aux ressources hydriques. Selon les chercheurs, les mêmes « manuels et règlements d'exploitation et d'entretien sont utilisés indifféremment des réseaux d'irrigation. » L'accent mis sur les droits individuels nuit aux pratiques communales et exclut certaines des familles les plus pauvres, notamment celles dont le chef est une femme. Le cadre de droits individuels est également lié à une perception courante des relations hommes/femmes discordante avec les traditions communales. Souvent, les techniciens des projets ne comprennent pas les rôles que jouent réellement les femmes dans leurs familles et collectivités et ne se renseignent pas sur leurs besoins particuliers. Dans une collectivité, par exemple, les femmes voulaient des réseaux d'irrigation comprenant des réservoirs d'eau, mais elles n'ont pas été écoutées.

Un rôle pour le gouvernement central

Le principe de subsidiarité - confier des fonctions et des pouvoirs aux plus basses instances, le plus près possible des citoyens - est au cœur de la décentralisation. Mais les projets de recherche suggèrent que, dans certains pays, les gouvernements centraux ont davantage de moyens, de ressources et de volonté politique que les administrations locales pour protéger et promouvoir les droits des femmes au moyen de la décentralisation. Cela s'est illustré clairement en Afrique du Sud où l'urbaniste Alison Todes et ses collègues ont constaté que les politiques sexospécifiques nationales, le financement réservé aux besoins des femmes et la participation des femmes aux projets locaux, exigée par le gouvernement national, aidaient les femmes à accéder aux ressources et aux projets. Ils ont conclu que l'intervention du gouvernement central favorisait la participation des femmes aux projets locaux comme l'accès à l'eau potable et l'entrepreneuriat, alors que le conservatisme des cultures locales y nuisait. En revanche, les recherches au Bénin illustrent ce qui peut arriver sans l'intervention du gouvernement central.

L'économiste agricole Pascaline Babadankpodji et son équipe ont étudié l'aménagement agricole dans une région où le changement climatique intensifie la concurrence foncière. Ils ont appris que, malgré leur importante contribution à l'économie locale, le rôle des agricultrices n'est pas reconnu, leur accès aux terres est précaire, elles ont peu d'influence sur l'aménagement et reçoivent peu de soutien technique. En tête de liste des principales préoccupations des femmes se trouvent les préjugés et le manque de confiance à l'égard de leur capacité à participer aux activités et débats publics. Mais le principal problème, selon les chercheurs, est le manque de cohésion entre les politiques sexospécifiques nationales, la planification et les projets locaux.

L'objectif : l'égalité des sexes

Outre les nombreux obstacles se rapportant à l'influence des femmes sur les décisions et leur accès aux services des secteurs décentralisés, les 13 projets de recherche parrainés par le CRDI ont révélé des histoires encourageantes. Par exemple, malgré certaines limites, de nombreuses femmes membres de comités locaux sur l'eau potable au Gujarat et au Maharashtra étaient heureuses des possibilités que leur a offertes la décentralisation de participer à la vie publique et d'aider leurs collectivités. En Équateur, la décentralisation a également profité aux habitantes des municipalités dirigées par des partis de centre-gauche et indigènes. Les chercheurs ont consigné la création d'un programme sur la santé sexuelle et génésique des femmes qui combinait médecines conventionnelle et traditionnelle, a amélioré le statut des sages-femmes et des guérisseuses et réduit la mortalité maternelle à zéro dans la municipalité de Cotacachi. Ils ont également découvert des programmes d'alphabétisation efficaces destinés aux femmes des régions rurales, de nouveaux projets lucratifs et des initiatives interculturelles novatrices de lutte contre la violence faite aux femmes.

Cependant, la principale leçon à retenir est que pour profiter aux femmes, la décentralisation doit être adaptée à leurs besoins et au contexte de leur vie. Les décideurs et bureaucrates des instances nationales et locales et la société civile doivent veiller à ce que les femmes jouent un rôle actif dans les systèmes décentralisés et à ce que les services et les ressources locaux favorisent l'égalité des sexes.

Auteur : Melissa MacLean, rédactrice canadienne vivant au Nicaragua.

Questions :

- À partir des différents projets présentés dans cette étude de cas, dressez une liste des principaux obstacles et défis rencontrés dans ces projets par les gestionnaires pour établir des stratégies ÉFH adaptées à chaque projet. Pour faciliter votre travail, vous pouvez faire une analyse sexospécifique de quelques-uns de ces projets.
- Quelles leçons pouvez-vous tirer des stratégies ÉFH qui se dégagent de ces projets dans votre propre travail ? Présentez et échangez avec vos collègues sur des stratégies de renforcement du pouvoir des femmes que vous avez déjà utilisées.

EXERCICE 8 : Contrer les résistances

L'ASSOCIATION COOPÉRATIVE DES ARBORICULTEURS DU SUD DE L'INDE

Grille d'animation pour la personne facilitatrice

Objectifs :	Identifiez les résistances à l'ÉFH et développer des stratégies pour accompagner le partenaire
Temps requis :	45-60 minutes
Matériel :	<ul style="list-style-type: none"> • Copies de la fiche support A : Contrer les résistances • Copies de la fiche support B : Instructions pour la mise en situation • Feuilles géantes • Crayons feutre
Nombre de personnes participantes	8 à 20 personnes
Directives :	<ol style="list-style-type: none"> 1) La personne facilitatrice distribue l'étude de cas et invite les participants et les participantes à se diviser en 2 ou 4 sous-groupes selon le nombre de personnes. 2) Attribuer les rôles aux équipes : une équipe représente Marcelle; l'autre représente M. Narayan 3) Les équipes sont invitées à lire le cas et à suivre les instructions de la mise en situation, afin de préparer leurs rôles. 4) La personne facilitatrice anime le débat et la discussion en plénière
Notes d'animation	La mise en situation théâtrale vise à faire comprendre les différents points de vue dans l'accompagnement des partenaires, les conditions du partenariat ÉFH, le contexte interculturel, l'élaboration d'une stratégie ÉFH dans un contexte interculturel.
Références	<p>Module 4 : Accompagnement des partenaires</p> <p>Module 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section 3.4 : Stratégie genre.

FICHE SUPPORT - A Exercice 8

Contrer les résistances

L'ASSOCIATION COOPERATIVE DES ARBORICULTEURS DU SUD DE L'INDE

Mise en situation

L'Association coopérative des arboriculteurs du Sud de l'Inde (ACA) s'occupe de reboiser des friches en très mauvais état et de les transformer en plantations afin de répondre aux besoins de la population en matière de nourriture, de fourrage, de bois de chauffage, de produits du bois et autres. Les collectivités gèrent elles-mêmes leurs propres plantations et peuvent vendre les surplus si elles le désirent. L'organisme X a contribué au développement des activités de l'ACA, dans le cadre d'un projet qui a maintenant trois ans d'existence.

La gestionnaire du projet de l'organisation l'an dernier, Marcelle Dubois, s'est occupée avec enthousiasme de l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les volets du projet. L'objectif consistait à assurer les mêmes avantages et le même accès aux ressources et aux services collectifs à tous les membres de la coopérative. La formation, dimension importante du projet, devait couvrir une foule de domaines importants : amélioration des sols, sylviculture et pépinières artisanales, choix de meilleures semences, cueillette d'herbes médicinales, organisation coopérative, gestion financière et formation au leadership.

Au début du projet, la contribution et les attentes de l'organisation furent discutées à la première rencontre du Comité permanent. Les parties concernées se mirent d'accord : la représentante de l'organisation gestionnaire et M. R. Narayan, responsable de l'équipe de l'ACA du Sud de l'Inde, agiront à titre de partenaires pour la mise en œuvre. En vertu de l'accord, l'ACA devait s'occuper du dossier de la condition féminine, vu que ces questions revêtaient un caractère délicat dans le contexte culturel. L'ACA souligna qu'il valait mieux confier le dossier à des spécialistes locaux, et éviter ainsi de se voir imposer les idées des féministes occidentales.

Marcelle se rendit en Inde pour évaluer les progrès réalisés l'année précédente et assister à la réunion annuelle du Comité permanent. Elle était en outre inquiète de l'insuffisance d'informations concernant l'égalité entre les hommes et les femmes dans les rapports semestriels conjoints ACA-Green Dream. Elle estimait important de procéder à sa propre évaluation de la situation, surtout dans la perspective toute proche de l'évaluation du projet.

Marcelle reçut un excellent accueil de M. Narayan. Il put lui démontrer qu'en général, le projet donnait des résultats tout à fait satisfaisants. Lorsque Marcelle voulut savoir si le dossier condition féminine avait progressé, M. Narayan répondit : « Oh, les femmes participent beaucoup ! Le niveau de participation des femmes est excellent ! En fait, nous aimerions que vous veniez visiter une de nos coopératives, pour rencontrer le comité exécutif, les membres de la coopérative et le comité des femmes. ». Le Comité exécutif de la coopérative Rajakamangalam accueillit Marcelle avec des guirlandes multicolores et lui assura qu'on répondrait à toutes ses questions. On l'invita à s'adresser à l'ensemble du groupe. La première question qu'elle posa aux personnes assises devant elle fut des plus simples : « Lesquels parmi vous sont membres de la coopérative ? » Tous les hommes levèrent la main. Elle remarqua que seules deux des femmes assises en arrière avaient fait de

même. Cela l'incita à demander au groupe des femmes s'il y en avait d'autres parmi elles qui étaient membres. Un des membres du comité se résolut enfin à rompre le silence : « Madame, dans notre culture, les femmes ne parlent pas dans les réunions... Les deux femmes membres sont des veuves. Les autres sont les épouses des membres. Elles ne participent généralement pas aux assemblées de la coopérative, et elles n'ont pas l'habitude de prendre la parole. »

Après avoir posé quelques autres questions d'ordre général sur les réalisations de la coopérative, Marcelle expliqua que vu que cette rencontre avait été spécialement organisée pour lui permettre de rencontrer les femmes, elle aimerait s'asseoir avec elles et les entendre exprimer leurs préoccupations. Monsieur Narayan se proposa comme interprète.

Au cours d'une conversation animée avec les femmes, Marcelle put identifier quelques problèmes majeurs. Tout d'abord, les femmes n'assistaient pas aux sessions de formation offertes à la coopérative. Monsieur Narayan expliqua que vu que les femmes ne participaient pas au programme de formation offert au départ, les formateurs de l'ACA avaient élaboré, pour faire plaisir à l'organisation de Marcelle, un programme spécial pour le développement des femmes axé sur l'économie domestique, et plus particulièrement sur la promotion de fourneaux en terre et à biogaz à haut rendement énergétique. Lorsque Marcelle demanda aux femmes pour quelle raison elles n'avaient pas participé au programme de formation régulier, elles répondirent que ces sessions se déroulaient à un moment de la journée où elles avaient trop de choses à faire, et qu'il n'y avait personne pour garder les enfants pendant leur absence. En outre, elles étaient trop timides pour assister à une formation avec tous les hommes du village.

Lorsque Marcelle demanda quelles étaient les règles d'adhésion à la coopérative, on lui répondit que seulement un membre de chaque famille pouvait devenir membre ; il s'agissait toujours du chef de famille. La plupart des femmes chefs de famille demandaient à un de leurs fils ou à leur frère de devenir membre et d'assister aux réunions à leur place.

Monsieur Narayan indiqua alors à quel point il était heureux que 65% de travail effectué dans les coopératives soit fourni par les femmes. En ce qui regarde les avantages que leur apportait ce travail, les femmes expliquèrent qu'elles étaient payées à la pièce pour un salaire décent et qu'elles pouvaient se procurer du bois de chauffage à un prix inférieur à celui que devaient payer les familles non membres. Un petit nombre de femmes chefs de familles possédant du bétail disposaient maintenant d'un fourneau à biogaz, acheté au prix subventionné de la coopérative. Les fourneaux de terre étaient moins populaires parce que leur format (propre à l'Inde du Nord) ne convenait pas à la taille des marmites utilisées dans le Sud. Mais les femmes exprimèrent, au fil des discussions, leur vif désir de cultiver des plants en pépinières, et en particulier de faire du greffage d'arbres fruitiers. Elles soulignèrent que si n'importe quel arbre était utile pour préserver et régénérer les terres, les arbres fruitiers pouvaient rapporter un revenu tout au long de l'année, et présentaient l'avantage d'augmenter les recettes de la coopérative et de générer des bénéfices par la production d'un surplus de denrées pour la consommation locale.

Marcelle remercia les femmes et leur assura qu'elle tiendrait compte de leurs préoccupations au cours des discussions entourant l'adoption éventuelle d'une nouvelle ligne de conduite au sein du projet.

En préparant sa rencontre du lendemain avec M. Narayan pour discuter de l'ordre du jour de la réunion annuelle du Comité permanent, Marcelle passa en revue les règlements des coopératives de l'Inde du Sud. Elle découvrit que rien dans ces règlements n'en limitait l'accès aux hommes ou aux femmes ou aux familles, ou encore à un seul membre par famille. En réalité, on y trouvait même une disposition affirmant la nécessité d'une représentation adéquate des femmes au sein des comités exécutifs des coopératives.

Sachant que M. Narayan était à juste titre fier de la participation des femmes au projet, Marcelle ne voulait pas le blesser. Mais d'un autre côté, elle pensait que jusqu'à présent, le projet n'avait pas suffisamment pris en compte le point de vue des femmes, ni servi convenablement leurs intérêts.

Source : adapté du cours corporatif en égalité entre les sexes, l'ACDI, 2006. CECI/AQOCI, Formation pour formatrices et formateurs en Genre et développement, mars 2005.

FICHE SUPPORT - B Exercice 8

Instructions pour la mise en situation

L'ASSOCIATION COOPÉRATIVE DES ARBORICULTEURS DU SUD DE L'INDE

Le problème à résoudre

En gardant à l'esprit les préoccupations de Marcelle et les sentiments exprimés par les femmes elles-mêmes, quels changements Marcelle devrait-elle à votre avis promouvoir pour modifier le modus operandi de ce projet ?

Quelle stratégie devrait-elle utiliser pour mettre M. Narayan de son côté, surtout en ce qui regarde le plan de travail de l'année à venir et qui doit être présenté à la réunion annuelle du Comité permanent la semaine suivante ?

Directives pour l'étude de cas : « groupe de Marcelle »

Questions : identifiez quelques blocages interculturels auxquels doit faire face Marcelle ?

- Votre groupe a pour tâche de formuler une stratégie pour aborder les questions-clés soulevées durant la visite de Marcelle concernant les mesures à prendre pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans le projet. Quels changements doit-on apporter pour l'année suivante, et comment Marcelle peut-elle convaincre M. Narayan de les adopter ?
- Désignez une personne pour assumer le rôle de Marcelle et une personne qui l'accompagne. Un membre du « groupe de M. Narayan » sera nommé pour jouer le rôle de ce dernier dans un dialogue avec Marcelle. Dans le jeu de rôles, M. Narayan, accompagné d'un ou d'une collègue également, usera de tactiques de résistance diverses que les représentants de l'organisation de Marcelle essaieront de prévenir et de déjouer.
- L'exercice durera de quatre à six minutes. Suivra une discussion générale sur les questions soulevées et les solutions proposées.
- Vous avez 30 minutes pour préparer votre jeu de rôles.

Directives pour le jeu de rôles : « groupe de M. Narayan »

- Votre groupe a pour tâche de formuler les arguments et les tactiques que M. Narayan, avec son ou sa collègue, utilisera pour s'opposer aux changements que Marcelle estime nécessaires en vue de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le projet. Vous pouvez utiliser des exemples tirés de tactiques dont vous avez été témoin dans votre travail.
- Désignez une personne pour jouer le rôle de M. Narayan et une autre personne qui l'accompagnera. Un membre du « groupe de Marcelle » sera nommé pour jouer le rôle de cette dernière dans un dialogue avec M. Narayan. Marcelle sera accompagnée d'un ou d'une collègue. Dans le jeu de rôles, M. Narayan utilisera différentes tactiques de résistance que Marcelle essaiera de prévenir et de déjouer.

EXERCICE 9 : Étude de cas d'une conseillère en communications au Botswana

Grille d'animation pour la personne facilitatrice

Objectif :	Appliquer des concepts-clés de l'analyse ÉFH (participation, renforcement du pouvoir des femmes ; prendre conscience des résistances interculturelles ; élaborer une stratégie ÉFH ; accompagnement des partenaires).
Temps requis :	75 minutes
Matériel :	<ul style="list-style-type: none"> • Copies de la fiche support : Étude de cas d'une conseillère en communications au Botswana • Feuilles géantes • Crayons feutre • Copies de l'annexe 2
Nombre de personnes participantes	8 à 20 personnes
Directives :	<ol style="list-style-type: none"> 1. La personne qui anime l'atelier distribue l'étude de cas et divise le groupe en sous-groupes. 2. Suite à la lecture du cas, les sous-groupes répondent aux questions suivantes (le nombre de question dépendra du temps alloué pour l'exercice) : <ul style="list-style-type: none"> • À quels concepts d'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) Kristen est-elle confrontée dans cette situation ? • À votre avis, pourquoi les collègues de Kristen ne sont-ils pas intéressés à développer l'outil de communications basé sur des images ? • Quelles sont quelques-unes des mesures que pourrait prendre Kirsten pour garantir que les femmes seront rejointes et incluses dans cette situation ? • Comment Kristen peut-elle promouvoir chez ses collègues une compréhension du rôle des femmes dans la prévention du VIH/sida ? • Quels éléments novateurs, pouvant contrer l'analphabétisme des femmes, Kristen pourrait-elle inclure dans sa stratégie de communications ÉFH ? 3. En dernier lieu, les équipes se rassemblent pour une discussion en plénière afin de partager le contenu des échanges en équipe.
Notes d'animation	La facilitatrice guidera les participantes et les participants en se basant sur la fiche support des concepts-clés de l'ÉFH, 2010. (UNITERRA/CECI) Les concepts de participation des femmes, de renforcement du pouvoir des femmes (<i>empowerment</i>), d'intérêts stratégiques des femmes doivent être discutés dans les sous-groupes. Ainsi que tout ce qui concerne l'accompagnement des partenaires.
Références	<p>Module 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section 4.5 : Vision partagée de l'égalité <p>Module 5</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section 5.2 : L'ÉFH en contexte interculturel

Source : Uniterra/CECI

FICHE SUPPORT Exercice 9

Étude de cas d'une conseillère en communications au Botswana

Kristen a été recrutée pour travailler comme conseillère en communications dans le cadre du programme de sensibilisation au VIH/sida et de soins communautaires à domicile de la « Botswana Family Welfare Association » (BOFWA). Son mandat consiste à créer des outils de sensibilisation et à en faciliter la diffusion dans les villages ruraux au Botswana. Ces outils peuvent prendre n'importe quelle forme et elle est enthousiaste à l'idée de développer des outils de communication novateurs pour répondre aux besoins des villageois qui n'ont pas accès à la technologie moderne.

Kristen ne se définirait pas comme une féministe, mais elle admet que les droits et les études sur la situation des femmes sont au cœur de la lutte contre le VIH/sida. Au Botswana, plus de 50% des personnes vivant avec le VIH/sida sont des femmes. Elle croit que si les femmes étaient mieux informées sur le VIH/sida, elles seraient plus à même de se faire tester et d'en parler à leurs enfants. Cela réduirait les cas de transmission d'une mère à son enfant (TMSE) et créerait un espace sécuritaire de discussion sur la sexualité sans risques. Lorsque Kristen est arrivée, elle s'est concentrée sur l'apprentissage des programmes que la BOFWA met en œuvre afin de déterminer quels genres d'outils l'aideraient à atteindre les objectifs de son mandat. Lors de ses discussions avec ses collègues et son superviseur, elle apprend que la plupart des femmes des villages sont analphabètes (contrairement aux hommes) et qu'elles ne comprennent pas les informations écrites que la BOFWA a diffusées jusqu'à présent.

Elle demande pourquoi l'information concernant la TMSE a été transmise par écrit alors que l'auditoire cible (les femmes des villages ruraux) sont analphabètes. On lui répond qu'étant donné que ce sont les hommes qui sont responsables de la famille et des décisions, ce sont eux qui ont besoin de l'information et c'est leur choix de la partager ou non avec leurs épouses. Lorsque Kristen développe un outil de communications basé sur des images, ils refusent de le reproduire parce qu'ils n'ont pas les fonds nécessaires pour le développer, en plus des outils de communication écrits qu'ils veulent utiliser.

Source : UNITERRA/CECI, 2010.

Questions à envisager :

1. À quels concepts d'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) Kristen est-elle confrontée dans cette situation ?
2. À votre avis, pourquoi les collègues de Kristen ne sont-ils pas intéressés à développer l'outil de communication basé sur des images ?
3. Quelles sont quelques-unes des mesures que pourrait prendre Kirsten pour garantir que les femmes seront rejointes et incluses dans cette situation ?
4. Comment Kristen peut-elle promouvoir chez ses collègues une compréhension du rôle des femmes dans la prévention du VIH/sida ?
5. Quels éléments novateurs, pouvant contrer l'analphabétisme des femmes, Kristen pourrait-elle inclure dans sa stratégie de communications ÉFH ?

EXERCICE 10: Étude de cas d'un conseiller en agro-alimentaire au Sénégal

Grille d'animation pour la personne facilitatrice

Objectif :	Appliquer des concepts-clés de l'analyse ÉFH et prendre conscience des résistances interculturelles face à l'implantation d'une stratégie ÉFH.
Temps requis :	60-75 minutes
Matériel :	<ul style="list-style-type: none"> • Copies de la fiche support : Étude de cas d'un conseiller en agro-alimentaire au Sénégal • Feuilles géantes • Crayons feutre
Nombre de personnes participantes	8 à 20 personnes
Directives :	<ol style="list-style-type: none"> 1. La personne qui anime l'atelier distribue l'étude de cas et divise le groupe en sous-groupes. 2. Suite à la lecture du cas, les sous-groupes répondent aux questions suivantes (le nombre de question dépendra du temps alloué pour l'exercice) : <ul style="list-style-type: none"> • À quels concepts d'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) David est-il confronté dans cette situation ? • Nommez quelques-unes des mesures que David peut prendre pour assurer la participation des femmes à son atelier ? • Quels éléments David peut-il inclure pour élaborer une stratégie ÉFH dans ce projet ? 3. En dernier lieu, les équipes se rassemblent pour une discussion en plénière afin de partager le contenu des échanges en équipe.
Notes d'animation	Fournir aux participants et aux participantes la fiche support : concepts-clés de l'ÉFH UNITERRA/CECI, 2010.
Références	<p>Module 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section 3.4 : stratégie ÉFH ; <p>Module 5</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section 5.2.5 : Aborder l'EFH en contexte interculturel

Source : Uniterra/CECI

FICHE SUPPORT - Exercice 10

Étude de cas d'un conseiller en agro-alimentaire au Sénégal

David a été embauché pour travailler comme conseiller en agro-alimentaire au Sénégal. Les objectifs de son mandat consistent à travailler avec les petits exploitants agricoles pour accroître leur rentabilité au moyen d'ateliers portant sur la gestion des fermes, le microcrédit et les techniques à valeur ajoutée. Il est lui-même agriculteur et gère une ferme biologique prospère en Nouvelle-Écosse.

Même si David ne s'identifierait pas forcément lui-même comme un féministe, il est déterminé à assumer la responsabilité suivante énoncée dans son mandat : « Faciliter la participation des femmes à toutes les activités du projet ». Il soupçonne que cela pourrait être difficile dans un pays où les femmes ne sont traditionnellement pas autorisées à posséder des terres ou à détenir des titres fonciers, en dépit du fait que la majorité des femmes travaillent en agriculture dans les régions rurales. Les femmes éprouvent également des difficultés à posséder des entreprises ou à avoir accès au crédit.

Lorsque David arrive au Sénégal, il a déjà commencé à réfléchir à ce qu'il peut faire pour inclure les femmes dans ses ateliers. Alors qu'il commence à planifier ses ateliers, on lui remet une liste de personnes qui ont été choisies par les hommes de la collectivité pour retransmettre l'information à tous les autres habitants. David apprécie l'esprit communautaire mais remarque que tous les participants choisis sont des hommes. Lorsqu'il fait part de sa préoccupation aux hommes de la collectivité, ils le rassurent en lui disant que les femmes sont trop occupées et n'auraient rien d'important à dire.

D'après sa compréhension initiale de la culture, David ne sait pas quoi faire maintenant. Devrait-il essayer de convaincre les hommes qu'ils doivent identifier quelques femmes pour participer et transmettre les connaissances acquises? Devrait-il approcher les femmes de sa propre initiative et les inviter personnellement? David veut aller de l'avant avec son atelier, mais il ne sait pas comment garantir une participation des femmes.

Source : UNITERRA/CECI, 2010.

Questions :

1. À quels concepts d'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) David est-il confronté dans cette situation?
2. Nommez quelques-unes des mesures que David peut prendre pour assurer la participation des femmes à son atelier?
3. Quels éléments David peut-il inclure pour élaborer une stratégie ÉFH dans ce projet?

EXERCICE 11: Impact de l'institutionnalisation de l'ÉFH dans une organisation

Grille d'animation pour la personne facilitatrice

Objectif:	Permettre aux participantes et aux participants de réfléchir sur leur rôle comme intervenant en faveur de l'institutionnalisation de l'ÉFH dans leur organisation ; comprendre les défis, les retombées et les avantages de l'institutionnalisation de l'ÉFH dans leur organisation; élaborer des pistes et des idées pour mettre sur pied une politique et un plan d'action ÉFH dans leur organisation.
Temps requis :	70 minutes <ul style="list-style-type: none"> • Exercice en sous-groupes de 3-4 personnes (40 minutes) • Discussion en plénière (30 minutes)
Matériel :	<ul style="list-style-type: none"> • Copies de la fiche support : Exercice 11 • Feuilles géantes • Crayons feutres
Nombre de personnes participantes	4 à 20 personnes
Directives :	<p>Discussion en sous-groupe pour répondre aux questions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quelles implications l'institutionnalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes a-t-elle dans mon organisation (défis, retombées, avantages) ? 2. Quelles seraient les étapes de l'institutionnalisation de l'ÉFH dans mon organisation ? <ol style="list-style-type: none"> a) Pour élaborer une politique ÉFH ? b) Pour élaborer un plan d'action ÉFH ? 3. Quelles sont les ressources humaines à prévoir pour intégrer l'ÉFH dans mon organisation ? 4. Quelles implications l'intégration de l'ÉFH a-t-elle sur la planification budgétaire de mon organisation ? 5. Quels seraient les éléments à intégrer dans une stratégie de communication ÉFH dans mon organisation ? <p>Retour en plénière pour partager le contenu des discussions et les réponses aux questions.</p>
Notes d'animation	La personne facilitatrice guidera les participantes et les participants dans leur réflexion en leur donnant les références à consulter pour répondre aux questions posées. Les questions peuvent être divisées entre les sous-groupes ; ou on peut choisir de faire seulement quelques questions en fonction du niveau de connaissances du groupe cible.

Notes d'animation (suite)	<p>Éléments de réponses à la question 2 : Principales composantes d'une politique ÉFH⁶⁴:</p> <p>Une définition de l'ÉFH (selon la compréhension et interprétation de l'organisation qui formule la politique)</p> <p>Un sommaire d'analyse comparative entre les sexes</p> <p>Une description de l'approche ÉFH de l'organisation</p> <p>Une stratégie double : transversale et spécifique</p> <p>Les buts et les objectifs de la politique</p> <p>Une description de l'évaluation et du suivi impliqués</p> <p>Une section sur la sensibilisation et le renforcement des capacités des partenaires et du personnel</p> <p>Un partenariat avec des organisations de femmes et/ou des réseaux de femmes Nord-Sud</p> <p>La capitalisation des connaissances (mécanismes de gestion des connaissances)</p> <p>L'existence d'un comité genre dans l'OCI</p> <p>Une structure de responsabilisation et des mécanismes d'imputabilité</p> <p>Une approche de partage des responsabilités (entre les spécialistes genre et tout le personnel)</p>
Références	<p>Module 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section 2.3 : Outils facilitant l'institutionnalisation de l'ÉFH <p>Module 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section 3.6 : Budgétisation sensible au genre

⁶⁴ Selon l'étude de Rita Soares Pinto, **L'institutionnalisation du genre : De la conceptualisation théorique à la mise en pratique**, Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI, 2008. Les informations recueillies sont bonifiées par celles du SID - Gender Network d'Ottawa et les discussions au sein de la CdP Genre en pratique de l'AQOCI.

FICHE SUPPORT - Exercice 11

Modèle d'un plan d'action ÉFH

Voici un exemple de plan d'action ÉFH détaillant certaines tâches à accomplir pour réaliser l'institutionnalisation de l'ÉFH dans une organisation :

Tâche à accomplir	Étapes	Personnes responsables	Temps nécessaire	Calendrier d'implantation Année 2011			
				1	2	3	4
1. Formulation et adoption d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes.	i) Recrutement d'une personne consultante	Département des ressources humaines	3 jours				
	ii) Consultation interne et développement de la politique ÉFH	Personne consultante	15 jours				
	iii) Présentation de la politique au personnel et adoption de la politique par le conseil d'administration.	Personne consultante et conseil d'administration	2 jours				
2. Incorporation de l'ÉFH dans les processus de gestion.				
3. Préparation de modules de formation ÉFH pour le personnel.				
4. Autres				

EXERCICE 12: L'audit genre dans un projet de type coopératif**Grille d'animation pour la personne facilitatrice**

Objectif:	<ul style="list-style-type: none"> • Identifiez les forces et les faiblesses de l'ÉFH (diagnostic genre); • Comprendre les étapes pour réaliser un audit genre à l'ÉFH; • Développer des stratégies pour accompagner le partenaire dans l'institutionnalisation de l'ÉFH.
Temps requis:	60-75 minutes
Matériel:	<ul style="list-style-type: none"> • Copies de la fiche support exercice 12 • Feuilles géantes • Crayons feutre
Nombre de personnes participantes	4 à 20 personnes
Directives:	<ol style="list-style-type: none"> 1. La personne qui anime l'atelier distribue l'étude de cas et divise le groupe en sous-groupes. 2. Suite à la lecture du cas, les sous-groupes répondent aux questions suivantes: <ul style="list-style-type: none"> • Identifiez les forces et les faiblesses auxquelles Marcelle doit faire face (se référer au tableau du diagnostic genre). • En gardant à l'esprit les préoccupations de Marcelle, les arguments de M. Narayan et les sentiments exprimés par les femmes elles-mêmes, vous devez réaliser un audit genre dans cette organisation. Analysez les éléments qui en feront partie: évaluation de la situation des femmes et des hommes (avec données différenciées selon le genre), les points forts et les points faibles, les lacunes de l'organisation et les causes des déséquilibres. 3. En dernier lieu, les équipes se rassemblent pour une discussion en plénière afin de partager le contenu des échanges en équipe.
Notes d'animation	<p>Pour la 1^{ère} question, la personne facilitatrice doit rappeler aux participants et aux participantes les étapes du diagnostic genre.</p> <p>Pour la 2^e question, elle doit leur rappeler les 4 grands axes de l'audit genre: la volonté politique en matière d'ÉFH; la capacité technique de l'organisation; l'imputabilité du personnel par rapport à l'ÉFH; et la culture organisationnelle.</p>
Références	<p>Module 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section 2.3.1: Le diagnostic genre et l'audit genre.

FICHE SUPPORT - Exercice 12

L'audit genre dans un projet de type coopératif

L'Association coopérative des arboriculteurs du Sud de l'Inde (ACA) s'occupe de reboiser des friches en très mauvais état et de les transformer en plantations afin de répondre aux besoins de la population en matière de nourriture, de fourrage, de bois de chauffage, de produits du bois et autres. Les collectivités gèrent elles-mêmes leurs propres plantations et peuvent vendre les surplus si elles le désirent. L'organisme X a contribué au développement des activités de l'ACA, dans le cadre d'un projet qui a maintenant trois ans d'existence.

La gestionnaire du projet de l'organisation l'an dernier, Marcelle Dubois, s'est occupée avec enthousiasme de l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les volets du projet. L'objectif consistait à assurer les mêmes avantages et le même accès aux ressources et aux services collectifs à tous les membres de la coopérative. La formation, dimension importante du projet, devait couvrir une foule de domaines importants : amélioration des sols, sylviculture et pépinières artisanales, choix de meilleures semences, cueillette d'herbes médicinales, organisation coopérative, gestion financière et formation au leadership.

Au début du projet, la contribution et les attentes de l'organisation furent discutées à la première rencontre du Comité permanent. Les parties concernées se mirent d'accord : la représentante de l'organisation gestionnaire, M. R. Narayan, responsable de l'équipe de l'ACA du Sud de l'Inde, agissant à titre de partenaire pour la mise en œuvre. En vertu de l'accord, l'ACA devait s'occuper du dossier de la condition féminine, vu que ces questions revêtaient un caractère délicat dans le contexte culturel. L'ACA souligna qu'il valait mieux confier le dossier à des spécialistes locaux, et éviter ainsi de se voir imposer les idées des féministes occidentales.

Marcelle se rendit en Inde pour évaluer les progrès réalisés l'année précédente et assister à la réunion annuelle du Comité permanent. Elle était en outre inquiète de l'insuffisance d'informations concernant l'égalité entre les hommes et les femmes dans les rapports semestriels conjoints ACA-Green Dream. Elle estimait important de procéder à sa propre évaluation de la situation, surtout dans la perspective toute proche de l'évaluation du projet.

Marcelle reçut un excellent accueil de M. Narayan. Il put lui démontrer qu'en général, le projet donnait des résultats tout à fait satisfaisants. Lorsque Marcelle voulut savoir si le dossier condition féminine avait progressé, M. Narayan répondit : « Oh, les femmes participent beaucoup ! Le niveau de participation des femmes est excellent ! En fait, nous aimerions que vous veniez visiter une de nos coopératives, pour rencontrer le comité exécutif, les membres de la coopérative et le comité des femmes. ». Le Comité exécutif de la coopérative Rajakamangalam accueillit Marcelle avec des guirlandes multicolores et lui assura qu'on répondrait à toutes ses questions. On l'invita à s'adresser à l'ensemble du groupe. La première question qu'elle posa aux personnes assises devant elle fut des plus simples : « Lesquels parmi vous sont membres de la coopérative ? » Tous les hommes levèrent la main. Elle remarqua que seules deux des femmes assises en arrière avaient fait de même. Cela l'incita à demander au groupe des femmes s'il y en avait d'autres parmi elles qui étaient membres. Un des membres du comité se résolut enfin à rompre le silence : « Madame, dans notre culture, les femmes

ne parlent pas dans les réunions... Les deux femmes membres sont des veuves. Les autres sont les épouses des membres. Elles ne participent généralement pas aux assemblées de la coopérative, et elles n'ont pas l'habitude de prendre la parole. »

Après avoir posé quelques autres questions d'ordre général sur les réalisations de la coopérative, Marcelle expliqua que vu que cette rencontre avait été spécialement organisée pour lui permettre de rencontrer les femmes, elle aimerait s'asseoir avec elles et les entendre exprimer leurs préoccupations. Monsieur Narayan se proposa comme interprète.

Au cours d'une conversation animée avec les femmes, Marcelle put identifier quelques problèmes majeurs. Tout d'abord, les femmes n'assistaient pas aux sessions de formation offertes à la coopérative. Monsieur Narayan expliqua que vu que les femmes ne participaient pas au programme de formation offert au départ, les formateurs de l'ACA avaient élaboré, pour faire plaisir à l'organisation de Marcelle, un programme spécial pour le développement des femmes axé sur l'économie domestique, et plus particulièrement sur la promotion de fourneaux en terre et à biogaz à haut rendement énergétique. Lorsque Marcelle demanda aux femmes pour quelle raison elles n'avaient pas participé au programme de formation régulier, elles répondirent que ces sessions se déroulaient à un moment de la journée où elles avaient trop de choses à faire, et qu'il n'y avait personne pour garder les enfants pendant leur absence. En outre, elles étaient trop timides pour assister à une formation avec tous les hommes du village.

Lorsque Marcelle demanda quelles étaient les règles d'adhésion à la coopérative, on lui répondit que seulement un membre de chaque famille pouvait devenir membre; il s'agissait toujours du chef de famille. La plupart des femmes chefs de famille demandaient à un de leurs fils ou à leur frère de devenir membre et d'assister aux réunions à leur place.

Monsieur Narayan indiqua alors à quel point il était heureux que 65% de travail effectué dans les coopératives soit fourni par les femmes. En ce qui regarde les avantages que leur apportait ce travail, les femmes expliquèrent qu'elles étaient payées à la pièce pour un salaire décent et qu'elles pouvaient se procurer du bois de chauffage à un prix inférieur à celui que devaient payer les familles non membres. Un petit nombre de femmes chefs de familles possédant du bétail disposaient maintenant d'un fourneau à biogaz, acheté au prix subventionné de la coopérative. Les fourneaux de terre étaient moins populaires parce que leur format (propre à l'Inde du Nord) ne convenait pas à la taille des marmites utilisées dans le Sud. Mais les femmes exprimèrent, au fil des discussions, leur vif désir de cultiver des plants en pépinières, et en particulier de faire du greffage d'arbres fruitiers. Elles soulignèrent que si n'importe quel arbre était utile pour préserver et régénérer les terres, les arbres fruitiers pouvaient rapporter un revenu tout au long de l'année, et présentaient l'avantage d'augmenter les recettes de la coopérative et de générer des bénéfices par la production d'un surplus de denrées pour la consommation locale.

Marcelle remercia les femmes et leur assura qu'elle tiendrait compte de leurs préoccupations au cours des discussions entourant l'adoption éventuelle d'une nouvelle ligne de conduite au sein du projet.

En préparant sa rencontre du lendemain avec M. Narayan pour discuter de l'ordre du jour de la réunion annuelle du Comité permanent, Marcelle passa en revue les règlements des coopératives de l'Inde du Sud. Elle découvrit que rien dans ces règlements n'en limitait l'accès aux hommes ou aux femmes ou aux familles, ou encore à un seul membre par famille. En réalité, on y trouvait même une disposition affirmant la nécessité d'une représentation adéquate des femmes au sein des comités exécutifs des coopératives.

Sachant que M. Narayan était à juste titre fier de la participation des femmes au projet, Marcelle ne voulait pas le blesser. Mais d'un autre côté, elle pensait que jusqu'à présent, le projet n'avait pas suffisamment pris en compte le point de vue des femmes, ni servi convenablement leurs intérêts.

Source : adapté du cours corporatif en égalité entre les sexes, l'ACDI, 2006. CECI/AQOCI, Formation pour formatrices et formateurs en Genre et développement, mars 2005. Adapté pour la Trousse ÉFH 2011.

Questions :

- Identifiez les forces et les faiblesses auxquelles Marcelle doit faire face (se référer au tableau du diagnostic genre).
- En gardant à l'esprit les préoccupations de Marcelle, les arguments de M. Narayan et les sentiments exprimés par les femmes elles-mêmes, vous devez réaliser un audit genre dans cette organisation. Analysez les éléments qui en feront partie : évaluation de la situation des femmes et des hommes (avec données différenciées selon le genre), les points forts et les points faibles, les lacunes de l'organisation et les causes des déséquilibres.

EXERCICE 13 : Étude de cas d'une conseillère en assainissement en Bolivie

Grille d'animation pour la personne facilitatrice

Objectifs :	Comprendre les obstacles et défis reliés à l'élaboration d'une stratégie ÉFH ; intégrer la stratégie ÉFH dans la planification et la mise en œuvre du projet ; trouver des mesures pour favoriser le renforcement du pouvoir (<i>empowerment</i>) des femmes dans un projet de violence envers les femmes.
Temps requis :	90 minutes
Matériel :	<ul style="list-style-type: none"> • Copies de la fiche support : Exercice 13 • Feuilles géantes • Crayons feutre
Nombre de personnes participantes	8 à 20 personnes
Directives :	<ol style="list-style-type: none"> 1. La personne qui anime l'atelier distribue l'étude de cas et divise le groupe en sous-groupes. 2. Suite à la lecture du cas, les sous-groupes répondent aux questions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • À quels concepts d'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) Jennifer est-elle confrontée dans cette situation ? • En vous basant sur vos propres expériences, que feriez-vous dans un cas semblable ? • Face à cette situation et au cas précis dont elle a été témoin, Jennifer doit repenser la stratégie ÉFH de son projet. Quelles mesures peut-elle inclure en se basant sur les acquis qui existent dans sa communauté pour renforcer le pouvoir des femmes (<i>empowerment</i>) ? 3. En dernier lieu, les équipes se rassemblent pour une discussion en plénière afin de partager le contenu des échanges en équipe.
Note d'animation	La personne facilitatrice doit référer les participants et les participantes aux différentes approches de l'ÉFH dont l'approche ÉFH basée sur les droits humains ; au concept d'équité, de renforcement du pouvoir (<i>empowerment</i>). Elle doit les guider dans l'élaboration d'une stratégie ÉFH qui permette de résoudre le problème de violence auxquelles les femmes sont confrontées. Il s'agit de placer les participantes et les participants dans une situation où ils doivent prendre des mesures précises avec les femmes de cette communauté pour intégrer la stratégie genre/ÉFH à la phase de planification et de mise en œuvre du projet. Il faut favoriser l'échange entre les personnes pour qu'elles partagent et puisent à même leurs propres expériences pour trouver des solutions.
Références	<p>Section 1.4: Débats sur la question</p> <p>Section 2.2: Étapes de l'institutionnalisation</p> <p>Section 3.4: Stratégie genre</p> <p>Section 4.3: Déterminer les objectifs EFH avec les partenaires</p> <p>Section 4.4: Renforcement des capacités pour l'ÉFH</p> <p>Section 4.5: Construire une vision partagée de l'égalité</p>

FICHE SUPPORT - Exercice 13

Étude de cas d'une conseillère en assainissement en Bolivie

Jennifer est une conseillère en assainissement qui vit et travaille dans un village en Bolivie. Elle a collaboré avec les villageois pour permettre l'accès à de l'eau potable saine et propre pour tout le monde et pour faire mieux comprendre l'importance de l'eau et de la propreté pour demeurer en bonne santé. Elle amorce sa deuxième année dans le village après un voyage rapide chez elle pour ses vacances et elle est enthousiaste à l'idée de se remettre au travail.

Jennifer pense avoir fait de grands progrès avec les femmes et les hommes de son village. Elle a organisé un certain nombre de séances avec les femmes pour leur expliquer comment stocker de l'eau de façon sécuritaire et elle a réussi à convaincre les fonctionnaires municipaux que l'eau propre est importante. Elle apprend la langue locale et se fait beaucoup de merveilleux ami(e)s. Jennifer estime qu'elle a été acceptée dans la collectivité.

Lorsqu'elle revient au village, ses voisins l'invitent immédiatement à dîner. Elle rejoint les femmes dans la cuisine pour les aider à préparer le repas et, alors qu'elles bavardent et rient, le sujet dévie sur leurs maris. Elle comprend assez bien la conversation, mais pense avoir mal saisi lorsque sa voisine dit en riant : « Il m'a tellement battue ce jour-là ! »

Deux jours plus tard, elle est en train de lire un livre dans sa maison le soir lorsque sa voisine frappe à la porte. Son visage est enflé et tuméfié et ses yeux sont pleins de sang. Elle demande quelque chose pour ses yeux (par ex. des gouttes de Visine) parce qu'ils la brûlent. Jennifer lui en donne et lui demande ce qui s'est passé. Elle répond : « Oh, mon mari m'a battue. Il le fait tout le temps. C'est comme ça que je sais qu'il m'aime. » Ensuite, elle remercie Jennifer pour la Visine et s'en va. Jennifer ne sait pas comment réagir.

Source : UNITERRA/CECI

Questions :

1. À quels concepts d'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) Jennifer est-elle confrontée dans cette situation ?
2. En vous basant sur vos propres expériences, que feriez-vous dans un cas semblable ?
3. Face à cette situation et au cas précis dont elle a été témoin, Jennifer doit repenser la stratégie ÉFH de son projet. Quelles mesures peut-elle inclure en se basant sur les acquis qui existent dans sa communauté pour renforcer le pouvoir des femmes (*empowerment*) ?

EXERCICE 14 : Jeu questionnaire – Femmes du monde en marche**Grille d'animation pour la personne facilitatrice**

Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir une perspective internationale sur les enjeux de la Marche Mondiale des Femmes et donner des informations sur les conditions de vie des femmes dans les pays en développement à l'heure actuelle. • Il vise donc à sensibiliser le public sur les réalités des femmes d'ailleurs, en suivant les thèmes définis par les 5 champs d'action de la Marche Mondiale des Femmes 2010.
Temps requis :	30 minutes
Matériel :	<ul style="list-style-type: none"> • 5 fiches correspondant aux 5 champs d'action de la Marche Mondiale des Femmes 2010 • Un dé à 6 faces ou 6 cartes selon la méthode d'animation que vous choisissez • Un sablier ou une montre • Une grille de notation des points
Nombre de personnes participantes	8 à 12 personnes
Directives :	<p>Le jeu questionnaire se fait en 2 équipes de 4 à 6 personnes et doit être animé par 1 personne.</p> <p>Chaque équipe désigne son ou sa porte-parole : elle sera la seule personne à s'exprimer au nom de son équipe pour donner les réponses.</p> <p>La personne facilitatrice pose les questions et donnent le choix de 3 réponses pour chacune des questions posées. Les équipes doivent se concerter pour trouver la bonne réponse parmi les 3 réponses proposées et c'est leur porte-parole qui donnera la réponse choisie par son équipe à haute voix. (voir le déroulement détaillé)</p>
Note d'animation	Prévoir 1 heure pour vous familiariser avec la méthode d'animation et créer les supports nécessaires au jeu.
Références	<p>Pour aller plus loin, quelques sites de référence :</p> <p>www.aqoci.qc.ca rubrique Comité québécois femmes et développement</p> <p>www.unifem.org, le fonds des Nations Unies pour les femmes</p> <p>www.placealegalite.com, pour des statistiques récentes sur les conditions de vie des femmes au Québec – Lire le Portrait des Québécoises en 8 temps.</p>

Déroulement détaillé

JEU QUESTIONNAIRE – FEMMES DU MONDE EN MARCHÉ

Le jeu-questionnaire se fait en **2 équipes de 4 à 6 personnes** et doit être animé par 1 personne.

Chaque équipe désigne son ou sa porte-parole : elle sera la seule personne à s'exprimer au nom de son équipe pour donner les réponses.

La personne responsable de l'animation pose les questions et donnent le choix de 3 réponses pour chacune des questions posées. Les équipes doivent se concerter pour trouver la bonne réponse parmi les 3 réponses proposées et c'est leur porte-parole qui donnera la réponse choisie par son équipe à haute voix.

Il y a **2 méthodes d'animation possibles :**

- Soit les équipes lancent **le dé à 6 faces** pour déterminer dans quel champ d'action elles vont se faire interroger ;
- Soit les équipes **pigent une carte** à chaque fois que c'est leur tour, au lieu de lancer le dé. La couleur de la carte indique le champ d'action sur lequel portera la question qui sera posée. Dans le cas de la méthode d'animation par le dé, ce sont les équipes qui lancent le dé à tour de rôle.

Dans le cas de la méthode d'animation par les cartes, la personne animatrice tient les 6 cartes dans sa main et fait piger une carte à chaque équipe à tour de rôle. Elle doit mélanger les cartes régulièrement pour éviter que les équipes ne choisissent le champ d'action qu'elles jugent plus facile.

DÉROULEMENT CHRONOLOGIQUE :

- Formation des 2 équipes
- Identification de la ou du porte-parole dans chaque équipe
- La première équipe lance le dé ou pige une carte pour déterminer le champ d'action sur lequel la personne animatrice posera sa question ;
- La personne animatrice pose une des questions relatives au champ d'action indiqué par le dé ou la carte et propose un choix de 3 réponses ;
- Les 2 équipes se concertent pendant 30 secondes ;
- Dès qu'une des 2 équipes pense avoir trouvé la bonne réponse, son ou sa porte-parole doit crier « MMF » pour demander la parole ;
- La personne animatrice demande alors au ou à la porte-parole de donner la réponse à haute voix ;

2 options :

- Si elle donne la bonne réponse, son équipe gagne le point ;
- Si elle donne une réponse fautive, l'autre équipe a un droit de réplique et si elle trouve la bonne réponse, elle gagne le point ;

On passe ensuite à l'autre équipe qui lance à son tour le dé ou pige une carte.

On joue environ 15 minutes puis on fait le total des points.

L'équipe gagnante est celle qui a le plus de points ou bien celle qui a trouvé une bonne réponse pour chacun des 5 champs d'action (selon le temps alloué au jeu).

COMPOSITION DU JEU:

Les 5 fiches correspondent aux 5 champs d'action de la Marche Mondiale des Femmes 2010 :

- Bien commun et accès aux ressources
- Autonomie économique des femmes
- Violence envers les femmes
- Paix et démilitarisation
- Lutte des femmes autochtones.

Chacune des fiches contient 4 questions à choix multiples sur le thème.

PRÉPARATION DU JEU PAR LA PERSONNE ANIMATRICE:

Prévoir 1 heure pour vous familiariser avec la méthode d'animation et créer les supports nécessaires au jeu.

1. Lire le guide d'animation pour décider si vous souhaitez animer à partir d'un dé à lancer ou des cartes à piger.
2. Créer un **dé à 6 faces** de grande taille en carton avec 5 faces de couleur (1 verte, 1 bleue, 1 orange, 1 jaune et 1 rose) et 1 face blanche

OU

Créer **6 cartes** à jouer de taille normale en vous assurant que toutes ont un verso gris et que le recto de chaque carte est différent (1 recto vert, 1 recto bleu, 1 recto orange, 1 recto jaune, 1 recto rose et 1 recto blanc)

Ensuite, écrire sur les faces du dé ou sur les rectos des cartes :

Couleur verte : écrire Bien commun et accès aux ressources

Couleur bleue : écrire Autonomie économique des femmes

Couleur orange : écrire Violence envers les femmes

Couleur jaune : écrire Paix et démilitarisation

Couleur rose : écrire Lutte des femmes autochtones

Couleur blanche : écrire Champ d'action au choix ou dessiner un « ? »

3. Imprimer sur des feuilles de 5 couleurs différentes les fiches contenant les questions et réponses :

Fiche *Bien commun et accès aux ressources* sur **papier vert**

Fiche *Autonomie économique des femmes* sur **papier bleu**

Fiche *Violence envers les femmes* sur **papier orange**

Fiche *Paix et démilitarisation* sur **papier jaune**

Fiche *Lutte des femmes autochtones* sur **papier rose**.

4. Lire les questions et réponses et préparer une grille de notation des points par équipe pour chacun des 5 champs d'action.

Exemple de grille de notation :

	Équipe 1	Équipe 2
Bien commun et accès aux ressources		
Autonomie économique des femmes		
Violence envers les femmes		
Paix et démilitarisation		
Lutte des femmes autochtones		
Femmes au Canada		
TOTAL DES POINTS		

QUESTIONS :

THÈME: Bien commun et accès aux ressources couleur verte

1. En Côte d'Ivoire, quel est le pourcentage de femmes qui prennent part aux décisions familiales ?

Réponse A: 1 %

Réponse B: 10%

Réponse C: 40%

La bonne réponse est la **réponse A: 1%**.

Source: UNIFEM, *Rapport annuel 2008-2009*

2. Dans le monde, une année supplémentaire à l'école accroît le revenu des femmes de quel pourcentage selon vous :

Réponse A: 1 à 5%

Réponse B: 5 à 10%

Réponse C: 10 à 20%

La bonne réponse est la **réponse C: 10 À 20%**.

Source: *Plan, Because I am a girl – The State of the World's Girls in 2009. Girls in the Global Economy: Adding it all up, p.11. London, Plan, UK.*

3. Au Burkina Faso et au Niger, quel pourcentage des femmes est illettrées selon vous ?

Réponse A: 76%

Réponse B: 86%

Réponse C: 96 %

La bonne réponse est la **réponse B: 86%**.

Source: *The World's Women 2005: Progress in Statistics (UNSTATS, 2005)*- <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/wwwpub2005.htm>

4. Parmi la population séropositive de 15-24 ans sur l'ensemble du continent Africain, quelle proportion représentent les femmes ?

Réponse A: 1 personne sur 4

Réponse B: 2 personnes sur 4

Réponse C: 3 personnes sur 4

La bonne réponse est la **réponse C: 3 personnes sur 4**

Source: *Forum pour le Partenariat avec l'Afrique, Septembre 2007, Égalité des femmes et des hommes en Francophonie* <http://genre.francophonie.org>

THÈME Autonomie économique des femmes couleur bleue

1. En France, en quelle année les femmes ont-elles eu le droit d'ouvrir un compte en banque à leur nom SANS l'autorisation du mari ?

Réponse A: 1945

Réponse B: 1955

Réponse C: 1965

La bonne réponse est la **réponse C: 1965**

Source: http://charlottem.chez.com/textes/quizz_droits_femmes.htm

2. Parmi les personnes vivant avec moins d'1\$ par jour dans le monde, quel pourcentage sont des femmes ?

Réponse A: 50-55%

Réponse B: 70-75%

Réponse C: 80-85%

La bonne réponse est la **réponse B: 70-75%**

Source: *FNUAP, 2005*

3. Sur la totalité des prêts accordés par les banques dans le monde, quel pourcentage de ces prêts étaient accordés à des femmes en 2005 ?

Réponse A: moins de 5%

Réponse B: moins de 20%

Réponse C: moins de 40%

La bonne réponse est la **réponse A: moins de 5%**.

Source: *FNUAP, 2005*

4. Sur l'ensemble du continent Africain, les femmes détiennent quel pourcentage des terres du continent selon vous ?

Réponse A: 1%

Réponse B: 5 %

Réponse C: 10 %

La bonne réponse est la **réponse A: 1%**.

Source: *Forum pour le Partenariat avec l'Afrique, Septembre 2007, Égalité des femmes et des hommes en Francophonie* <http://genre.francophonie.org>

THÈME Violence envers les femmes
couleur orange

1. En Jordanie, quel pourcentage des femmes de 15 à 49 ans pensent qu'il peut être normal, dans certaines circonstances, qu'un mari frappe sa femme?

Réponse A : 50%

Réponse B : 70%

Réponse C : 90%

La bonne réponse est la **réponse C : 90%**.

Source : *DHS*, 2007, www.childinfo.org

2. Au Guatemala, entre 2003 et 2008, combien de femmes ont été assassinées et ce, en toute impunité?

Réponse A : 300

Réponse B : 3000

Réponse C : 30 000

La bonne réponse est la **réponse B : 3000**.

Source : *Journal guatémaltèque El Periodico*, mars 2008

3. Au Mali, quel pourcentage des femmes sont mariées avant l'âge de 18 ans.

Réponse A : 50.6%

Réponse B : 70.6%

Réponse C : 80.6%

La bonne réponse est la **réponse B : 70.6%**.

Source : *DHS*, 2006, www.childinfo.org

4. En Somalie, quel pourcentage des femmes de 15 à 49 ans ont subi des mutilations génitales selon vous?

Réponse A : 58%

Réponse B : 78%

Réponse C : 98%

La bonne réponse est la **réponse C : 98%**.

Source : *MICS*, 2006, www.childinfo.org

THÈME Paix et démilitarisation
couleur jaune

1. En Afghanistan, quel pourcentage des femmes sont victimes de violences familiales selon vous?

Réponse A : 37%

Réponse B : 57 %

Réponse C : 87 %

La bonne réponse est la **réponse C : 87 %**.

Source : *UNIFEM*, *Rapport annuel 2008-2009*

2. Au Rwanda, combien de femmes ont été violées pendant le génocide de 1994?

Réponse A : 50 000

Réponse B : 100 000

Réponse C : 500 000

La bonne réponse est la **réponse C : 500 000**.

Source : *PNUD*, http://www.undp.org/cpr/we_do/8_pa_key_stats.shtml

3. En Croatie et en Bosnie-Herzégovine, combien de femmes ont été violées pendant la guerre?

Réponse A : 20 000

Réponse B : 60 000

Réponse C : 100 000

La bonne réponse est la **réponse B : 60 000**.

Source : *PNUD*, http://www.undp.org/cpr/we_do/8_pa_key_stats.shtml

4. Au Sierra Leone, parmi les populations déplacées entre 1991 et 2001, combien de femmes ont été victimes de violences sexuelles liées à la guerre?

Réponse A : 14 000

Réponse B : 24 000

Réponse C : 64 000

La bonne réponse est la **réponse C : 64 000**.

Source : *PNUD*, http://www.undp.org/cpr/we_do/8_pa_key_stats.shtml

THÈME Lutte des femmes autochtones couleur rose

1. Au Guatemala, les femmes autochtones représentent 20.5% de la population. Quel pourcentage d'entre elles vivent dans la pauvreté?

Réponse A : 42%
Réponse B : 77%
Réponse C : 85%

La bonne réponse est la **réponse C : 77%**.

Source : *Action Aid Guatemala*

2. En Australie, entre l'espérance de vie d'une femme aborigène et d'une femme non aborigène, il y a un écart de :

Réponse A : 4 ans
Réponse B : 10 ans
Réponse C : 17 ans

La bonne réponse est la **réponse C : 17 ans**.

Source : *Journal australien The Age*, mai 2007

3. En 1996, un rapport statistique du gouvernement canadien révélait que les femmes indigènes, âgées de 25 à 44 ans, et ayant un statut selon l'Indian Act, était plus susceptibles que les autres femmes du même âge de mourir des suites de violences. De combien ce risque est-il plus élevé :

Réponse A : 2 fois
Réponse B : 3 fois
Réponse C : 5 fois

La bonne réponse est la **réponse C : 5 fois**.

Source : *Stolen sisters: discrimination and violence against indigenous women in canada*, Amnesty International, 2004

4. Dans le recensement de 1996, quelle est la différence de montant observée entre le revenu annuel moyen d'une femme indigène vivant à l'extérieur d'une réserve et celui des femmes non indigènes?

Réponse A : 1 500\$ de moins
Réponse B : 5 500\$ de moins
Réponse C : 15 500\$ de moins

La bonne réponse est la **réponse B : 5 500\$ de moins**.

Source : *Stolen sisters: discrimination and violence against indigenous women in canada*, Amnesty International, 2004

THÈME Inégalités au Canada couleur rouge

1. Au Canada, quelle est la différence de salaire entre les hommes blancs et les femmes blanches?

Réponse A : 6 822\$
Réponse B : 17 599\$
Réponse C : 24 745\$

La bonne réponse est la **réponse B : 17 599\$**

Source : *Statistique Canada*

2. Au Canada, quelle est la différence de salaire entre les femmes blanches et les femmes autochtones?

Réponse A : 1 834\$
Réponse B : 3 128\$
Réponse C : 4 871\$

La bonne réponse est la **réponse C : 4 871\$**

Source : *Statistique Canada*

3. Sur les 19 récipiendaires qui se sont partagé un total de 10 millions de dollars en bourses remises par le Gouvernement Harper pour l'excellence de leur recherche en mai 2010, combien étaient des femmes?

Réponse A : 0 femme
Réponse B : 3 femmes
Réponse C : 7 femmes

La bonne réponse est la **réponse A : 0 femme**

Source : *The Toronto Star*, May 19 2010: *Feds grant big dollars to all-male research group*

4. En 2004, le Canada occupait le 7^{ième} rang au classement du Forum Économique Mondial en matière d'équité entre les sexes. Quel rang occupait-il en 2009?

Réponse A : 11^{ième} rang
Réponse B : 19^{ième} rang
Réponse C : 25^{ième} rang

La bonne réponse est la **réponse C : 25^{ième} rang**

Source : *Coalition spéciale pour l'égalité de femmes et les droits de la personne*. *Canada World Youth*

EXERCICE 15: Renforcer la participation des femmes aux projets de développement

Grille d'animation pour la personne facilitatrice

Objectif :	Comprendre les différents obstacles à la participation des femmes aux projets/activités de développement et développer des stratégies pour renforcer leur participation.
Temps requis :	30-45 minutes
Matériel :	<ul style="list-style-type: none"> • Feuilles géantes • Crayons feutres
Nombre de personnes participantes	4 à 20 personnes
Directives :	<p>Présentez la mise en situation suivante :</p> <p>« Dans le cadre de mon mandat, j'essaie de faire participer les femmes au même titre que les hommes aux activités du projet. Malgré mes efforts, très souvent peu de femmes participent aux réunions et aux formations que nous organisons. Quand elles participent, très souvent elles ne prennent pas la parole. Pourquoi cela se passe-t-il ainsi? Que pouvons-nous faire pour améliorer la participation et l'implication des femmes? »</p> <p>Selon le nombre de participantes et participants et la dynamique recherchée, diviser le groupe en sous-groupes ou alors faire réfléchir individuellement chaque personne.</p> <p>Ensuite animer une discussion en groupe permettant de mettre en évidence les différents obstacles à la participation des femmes et les stratégies pour renforcer leur participation.</p>
Notes d'animation	<p>Cet exercice peut être adapté à différents publics :</p> <ul style="list-style-type: none"> • formation pré-départ, • équipe d'un projet, • partenaires, • etc. <p>Il suffit d'adapter la mise en situation. De plus, la mise en situation peut être appliquée à un cas précis (ex. projet dans un pays X) ou alors être posée de façon générale.</p>
Références	Module 3 : Intégration de l'ÉFH dans les projets et programmes

Source : Oxfam-Québec. Programme de formation en Égalité entre les sexes, 2009, élaboré par Rita Soares Pinto.

EXERCICE 16 : L'intégration transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de la rédaction d'un projet :

Grille d'animation pour la personne facilitatrice

Objectif :	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer de façon transversale l'égalité entre les sexes dans le modèle logique d'un projet de développement ; • Appliquer certains concepts de l'approche GED dans la gestion axée sur les résultats (GAR) • Appliquer les principes de l'analyse comparative entre les sexes à un projet.
Temps requis :	2 à 3 heures selon le nombre de questions retenues pour l'exercice (voir plus bas) et selon la complexité du modèle logique distribué.
Matériel :	<ul style="list-style-type: none"> • Une courte description d'un projet (1 ou 2 paragraphes) et son modèle logique; • Copies de la fiche support A : Exercice 16 • Copies de l'annexe 3 : Gestion axée sur les résultats (GAR) et Justice entre les femmes et les hommes : L'intégration transversale de la JFH dans les modèles logiques
Nombre de personnes participantes	4 à 20 personnes
Directives :	<ol style="list-style-type: none"> 1) La personne facilitatrice distribue la description du projet et son modèle logique et invite les participants et participantes à se diviser en sous-groupes. 2) Les équipes sont invitées à prendre connaissance du projet et à répondre aux questions. 3) En dernier lieu, les équipes se rassemblent pour une discussion en plénière afin de partager le contenu des échanges en équipe. 4) Conclure en présentant l'annexe 3 : Gestion axée sur les résultats (GAR) et Justice entre les femmes et les hommes : L'intégration transversale de la JFH dans les modèles logiques
Notes d'animation	Il s'agit d'une mise en situation à partir d'un modèle logique d'un projet qui n'intègre pas du tout (ou peu) l'égalité entre les femmes et les hommes. Vous pouvez utiliser soit un modèle logique d'un projet de votre organisation ou alors le modèle logique d'un projet fictif rédigé pour les fins de l'exercice.
Références	<p>Module 3 : Intégration de l'ÉFH dans les projets et programmes</p> <p>Annexe 3 : Gestion axée sur les résultats (GAR) et Justice entre les femmes et les hommes : L'intégration transversale de la JFH dans les modèles logiques</p> <p>AQOCI, La Gestion axée sur les résultats (GAR) en lien avec l'approche Genre et développement (GED), Guide destiné aux organismes membres de l'AQOCI, nov. 2008.</p>

Source : Oxfam-Québec. Programme de formation en Justice entre les femmes et les hommes, 2010, élaboré par Rita Soares Pinto.

FICHE SUPPORT – Exercice 16

Mise en situation :

Une personne de la direction de votre organisation fait appel à vous pour intégrer la perspective EFH dans un projet de développement. À cet effet, elle vous remet un court résumé du projet et son modèle logique.

Il vous est demandé concrètement de revoir le projet (et notamment son modèle logique) afin de s'assurer qu'il est conforme aux engagements de votre organisation (et de la coopération canadienne) en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. En particulier, il vous est demandé :

1. De rédiger la liste de questions que l'équipe du projet devrait se poser pour faire l'analyse comparative entre les sexes sur la problématique touchée.
2. D'apporter des corrections concrètes **au modèle logique** pour assurer l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Questions supplémentaires (si le temps le permet) :

3. À partir de la version bonifiée du modèle logique, rédiger votre proposition de **stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** qui devrait accompagner le projet et permettre une réelle intégration de la perspective genre ;
4. De rédiger toute autre recommandation qu'il vous semble important de donner à votre direction et ce notamment pour la rédaction du dit projet mais aussi par rapport au processus de rédaction du projet.

Veillez noter qu'on vous donne toute la latitude et la liberté pour proposer les changements de fond qui permettront de réellement intégrer l'approche genre et développement au projet (par ex. ajouter ou modifier des résultats ou des activités au modèle logique, etc.)

Source : Oxfam-Québec. Programme de formation en Justice entre les femmes et les hommes, 2010, élaboré par Rita Soares Pinto.

EXERCICE 17: Comprendre les changements devant être mis en place pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes

Grille d'animation pour la personne facilitatrice

Objectif:	Comprendre l'ensemble des changements devant être mis en place pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.
Temps requis :	60 minutes
Matériel :	<ul style="list-style-type: none"> • Feuilles géantes • Crayons feutres • Copies de la fiche support A- Exercice 17 • Reproduction de la fiche support B- Exercice 17 sur une feuille géante • Facultatif: Copies de la fiche support C- Exercice 17
Nombre de personnes participantes	4 à 20 personnes
Notes d'animation	<p>Préparation avant l'atelier: La personne facilitatrice doit bien maîtriser le cadre conceptuel de Gender at Work (fiche support A et fiche support C, section 2.3). Elle aura besoin également de dessiner un cadre vide qui sera rempli au fur et à mesure de la discussion (fiche support B- exercice 17).</p> <p>Ce cadre met en évidence quatre sphères de changements nécessaires pour atteindre l'égalité entre les sexes et dont l'on doit tenir compte pour établir un diagnostic genre par exemple.</p> <p>La personne facilitatrice présentera donc :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les 4 sphères de changement interreliés, à savoir: la conscience individuelle des femmes et des hommes, la condition objective des femmes, les normes informelles et les institutions formelles, • et les différents niveaux de changement: individuel/sociétal et formel/informel. <p>L'exercice permet aux participants et aux participantes de bien s'approprier ce cadre et de pouvoir ainsi l'utiliser comme outil de réflexion dans leur travail et pour faire des choix stratégiques pour leurs interventions futures en matière d'égalité entre les sexes.</p> <p>L'exercice peut être adapté à différents publics en modifiant la question qui démarre la discussion (la question qui est présentée ici est adaptée au public québécois).</p> <p>Avant la formation, dessiner le cadre conceptuel de Gender at work sur des feuilles géantes ou dans une diapositive Powerpoint.</p> <p>Avant d'entamer la discussion, dessiner un cadre vide (Fiche support B- exercice 17) qui sera rempli au fur et à mesure avec les réponses des participantes et participants.</p> <p>À la fin de l'exercice, fournir aux participantes et participants le cadre conceptuel de Gender at work dans son format détaillé (fiche support C).</p>
Directives :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posez aux participants et participantes la question suivante: <p>« Si vous pensez aux changements qu'il y a eu au Québec dans le dernier siècle, quels sont les changements qui ont permis d'atteindre une plus grande égalité entre les sexes? »</p> 2. Laissez quelques minutes pour une réflexion individuelle.

Directives (suite):	<p>3. En plénière, recueillez les différentes réponses et écrivez-les au fur et à mesure dans le schéma vide du cadre conceptuel que vous avez préparé, et ce en vous assurant d'écrire chaque réponse dans le quadrant respectif du cadre conceptuel (Note : à cette étape-ci, il ne faut pas expliquer pourquoi vous écrivez les réponses dans les quadrants différents). Vous remplirez ainsi progressivement toutes les cases du cadre avec différents exemples donnés par les participantes et participants.</p> <p>4. Une fois toutes les réponses recueillies, la personne facilitatrice fera un parallèle entre le cadre qui vient d'être rempli avec les réponses des participants-es et le cadre de Gender at Work (fiche support A) ; qu'elle présentera sur un support Powerpoint ou des feuilles géantes.</p>
Références	<p>Cet exercice se base sur le cadre conceptuel de Gender at Work (Rao et Kelleher, 2005⁶⁵). Voir p.14 : http://www.aqoci.qc.ca/aqoci/pdf/CQFD_analyse_institutionnalisation.pdf</p> <p>Module 2 - Section 2.3 : Outils pour l'institutionnalisation de l'ÉFH</p>

Source : Oxfam-Québec. Programme de formation en Égalité entre les sexes, 2009, élaboré par Rita Soares Pinto.

⁶⁵ Rao, A. et Kelleher, D., 2005 Is there life after gender mainstreaming? In *Mainstreaming gender in development : a critical review*. Ed. Porter, F., Sweetman, C., Oxford : Oxfam GB., p.57-69. Voir aussi : CQFD, 2008. L'institutionnalisation du genre : De la conceptualisation théorique à la mise en pratique. AQOCI, préparé par Rita Soares Pinto.

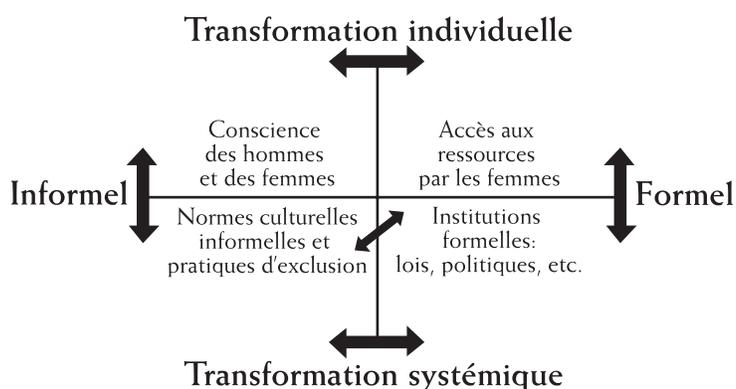
FICHE SUPPORT A – Exercice 17

Les changements nécessaires pour atteindre l'égalité entre les sexes⁶⁶

Rao et Kelleher (2005) proposent un cadre conceptuel permettant de mettre en évidence l'ensemble des changements nécessaires pour atteindre l'égalité entre les sexes. Celui-ci prend en compte quatre sphères interreliées :

- **La conscience individuelle** des femmes et des hommes, ce qui comprend les connaissances, les compétences, la conscience politique, l'engagement ;
- **La condition objective** des femmes, tels les droits et ressources, l'accès aux services de santé, etc. ;
- **Les normes informelles**, telles les idéologies inéquitables, les pratiques culturelles et religieuses ;
- **Les institutions formelles**, comme les lois et les politiques en vigueur.

Cadre conceptuel de Rao et Kelleher

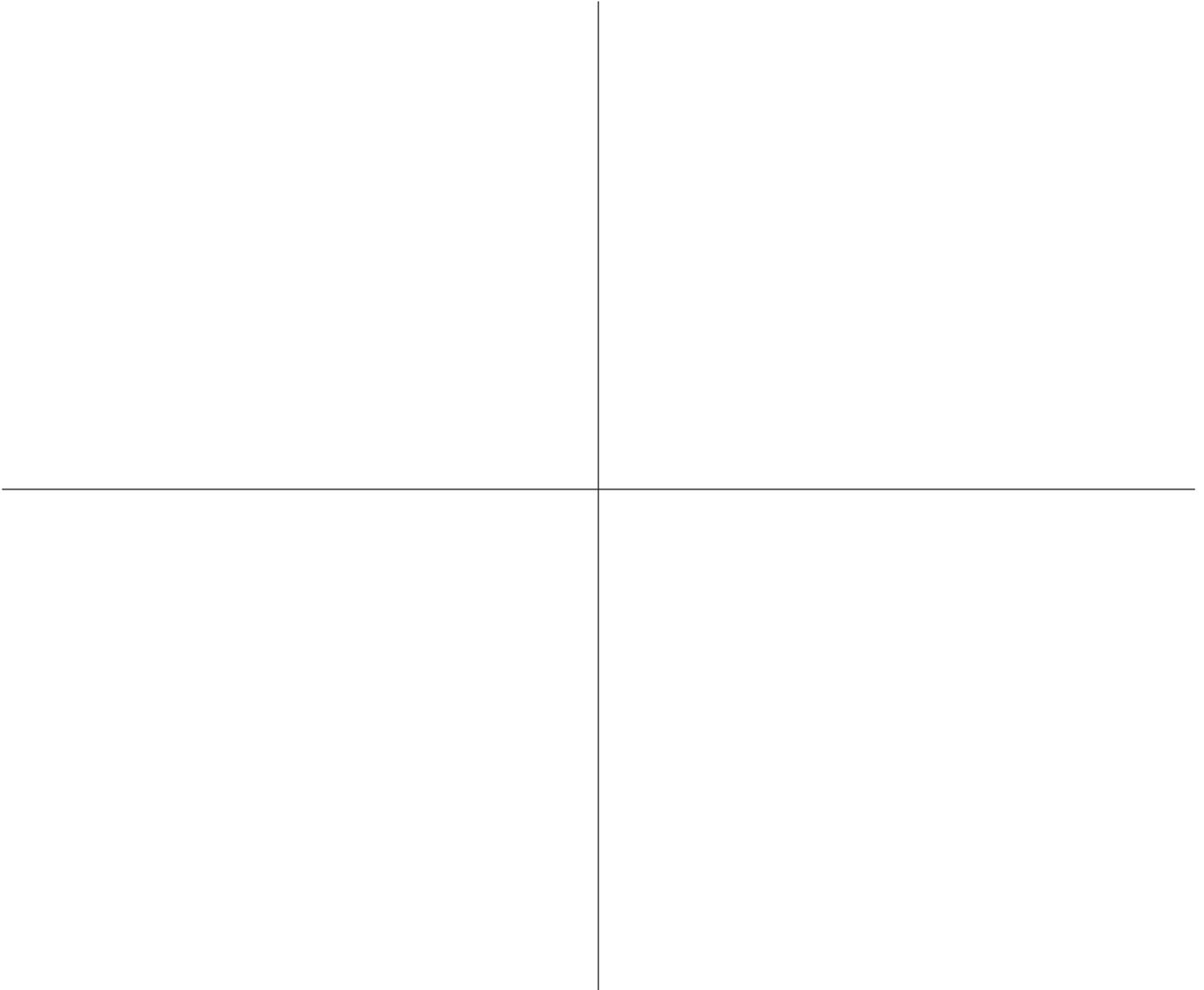


Rao et Kelleher (2005)

Ce cadre conceptuel permet aux organisations d'analyser à quel niveau se situe leur travail et de faire des choix stratégiques pour leurs interventions futures en matière d'égalité entre les sexes. Les organisations peuvent travailler dans l'une ou l'autre de ces sphères ou simultanément dans plusieurs d'entre elles : certaines organisations travaillent à changer les lois et les politiques, d'autres s'attaquent aux questions d'accès aux ressources, etc.

⁶⁶ Rita Soares Pinto, *Institutionnalisation du genre de la conceptualisation du genre à la mise en pratique*, CQFD de l'AQOCI, 2008, p.14

FICHE SUPPORT B – Exercice 17



FICHE SUPPORT C – Exercice 17

Cadre conceptuel pour l'évaluation de l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes au niveau organisationnel

INDIVIDUEL					
INFORMEL	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 10px;"> <p>Conscience des femmes et des hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les femmes et les hommes se sentent respectés, confiants et en sécurité dans leur environnement de travail • Les employé-e-s possèdent les connaissances et un engagement pour l'égalité entre les sexes • Engagement de la part de la direction • Capacité pour le dialogue et la gestion des conflits, pour la priorisation et la cohérence </td> <td style="width: 50%; padding: 10px;"> <p>Accès et contrôle sur les ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budget, temps et ressources humaines consacrés à des actions pour promouvoir l'égalité entre les sexes • Nombre de femmes dans des positions de leadership • Formation et renforcement des capacités pour atteindre des objectifs d'égalité entre les sexes </td> </tr> <tr> <td style="padding: 10px;"> <p>Culture interne et « structure profonde »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceptation du leadership des femmes • Appropriation organisationnelle des questions de genre • Acceptation des ajustements nécessaires pour la conciliation travail-famille • Les préoccupations des femmes sont prioritaires • Le choix des priorités stratégiques et le partage du pouvoir ont la possibilité d'être changés et adaptés. • Des personnes influentes au sein de l'organisation sont en mesure de porter le dossier de l'EES • Le système de valeurs priorise la connaissance et le travail favorisant l'inclusion sociale et l'égalité entre les sexes • La culture organisationnelle empêche le harcèlement et la violence </td> <td style="padding: 10px;"> <p>Règles et politiques formelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le cadre stratégique permet la conceptualisation d'un cheminement vers l'égalité entre les sexes au sein de la mission et du mandat de l'organisation • L'égalité entre les sexes est une priorité importante dans les objectifs des programmes et projets • L'analyse de genre est incorporée dès le départ et est réalisée de manière logique au niveau des programmes et projets (et ce, de la planification, à la mise en œuvre, à l'évaluation). • La direction et les employé-e-s sont responsables de la mise en œuvre des politiques d'égalité entre les sexes • Existence de politiques d'anti-harcèlement, de conciliation travail-famille, d'équité à l'embauche. • Des mécanismes et processus de responsabilisation rendent l'organisation imputable vis-à-vis des femmes participant aux projets et programmes </td> </tr> </table>	<p>Conscience des femmes et des hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les femmes et les hommes se sentent respectés, confiants et en sécurité dans leur environnement de travail • Les employé-e-s possèdent les connaissances et un engagement pour l'égalité entre les sexes • Engagement de la part de la direction • Capacité pour le dialogue et la gestion des conflits, pour la priorisation et la cohérence 	<p>Accès et contrôle sur les ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budget, temps et ressources humaines consacrés à des actions pour promouvoir l'égalité entre les sexes • Nombre de femmes dans des positions de leadership • Formation et renforcement des capacités pour atteindre des objectifs d'égalité entre les sexes 	<p>Culture interne et « structure profonde »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceptation du leadership des femmes • Appropriation organisationnelle des questions de genre • Acceptation des ajustements nécessaires pour la conciliation travail-famille • Les préoccupations des femmes sont prioritaires • Le choix des priorités stratégiques et le partage du pouvoir ont la possibilité d'être changés et adaptés. • Des personnes influentes au sein de l'organisation sont en mesure de porter le dossier de l'EES • Le système de valeurs priorise la connaissance et le travail favorisant l'inclusion sociale et l'égalité entre les sexes • La culture organisationnelle empêche le harcèlement et la violence 	<p>Règles et politiques formelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le cadre stratégique permet la conceptualisation d'un cheminement vers l'égalité entre les sexes au sein de la mission et du mandat de l'organisation • L'égalité entre les sexes est une priorité importante dans les objectifs des programmes et projets • L'analyse de genre est incorporée dès le départ et est réalisée de manière logique au niveau des programmes et projets (et ce, de la planification, à la mise en œuvre, à l'évaluation). • La direction et les employé-e-s sont responsables de la mise en œuvre des politiques d'égalité entre les sexes • Existence de politiques d'anti-harcèlement, de conciliation travail-famille, d'équité à l'embauche. • Des mécanismes et processus de responsabilisation rendent l'organisation imputable vis-à-vis des femmes participant aux projets et programmes
<p>Conscience des femmes et des hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les femmes et les hommes se sentent respectés, confiants et en sécurité dans leur environnement de travail • Les employé-e-s possèdent les connaissances et un engagement pour l'égalité entre les sexes • Engagement de la part de la direction • Capacité pour le dialogue et la gestion des conflits, pour la priorisation et la cohérence 	<p>Accès et contrôle sur les ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budget, temps et ressources humaines consacrés à des actions pour promouvoir l'égalité entre les sexes • Nombre de femmes dans des positions de leadership • Formation et renforcement des capacités pour atteindre des objectifs d'égalité entre les sexes 				
<p>Culture interne et « structure profonde »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceptation du leadership des femmes • Appropriation organisationnelle des questions de genre • Acceptation des ajustements nécessaires pour la conciliation travail-famille • Les préoccupations des femmes sont prioritaires • Le choix des priorités stratégiques et le partage du pouvoir ont la possibilité d'être changés et adaptés. • Des personnes influentes au sein de l'organisation sont en mesure de porter le dossier de l'EES • Le système de valeurs priorise la connaissance et le travail favorisant l'inclusion sociale et l'égalité entre les sexes • La culture organisationnelle empêche le harcèlement et la violence 	<p>Règles et politiques formelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le cadre stratégique permet la conceptualisation d'un cheminement vers l'égalité entre les sexes au sein de la mission et du mandat de l'organisation • L'égalité entre les sexes est une priorité importante dans les objectifs des programmes et projets • L'analyse de genre est incorporée dès le départ et est réalisée de manière logique au niveau des programmes et projets (et ce, de la planification, à la mise en œuvre, à l'évaluation). • La direction et les employé-e-s sont responsables de la mise en œuvre des politiques d'égalité entre les sexes • Existence de politiques d'anti-harcèlement, de conciliation travail-famille, d'équité à l'embauche. • Des mécanismes et processus de responsabilisation rendent l'organisation imputable vis-à-vis des femmes participant aux projets et programmes 				
SYSTÉMIQUE					

Source : Élaboré par l'organisation *Gender at Work*, <http://www.genderatwork.org>

FICHE SUPPORT C – Exercice 17 (suite)

Cadre d'analyse pour l'évaluation de l'impact de l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes au niveau des communautés/projets

INDIVIDUEL	
INFORMEL	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">Conscience des femmes et des hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les femmes ont des capacités psychologiques pour envisager des choix menant vers le changement visant l'égalité entre les sexes • Les hommes ont la capacité d'envisager et d'appuyer des changements dans leurs choix de vie et ceux des femmes qui vont dans le sens de l'égalité entre les sexes • Les hommes et les femmes ont la capacité pour dialoguer et gérer les conflits • Les femmes ont des opportunités de prise de décision en tant qu'actrices sociales, économiques et politiques </div> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">Accès et contrôle sur les ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les femmes ont accès et contrôlent les ressources et capitaux incluant : <ul style="list-style-type: none"> - Capital humain (santé, éducation et habiletés) - Capital social - Ressources productives (technologie, terre, intrants de valeur ajoutée) - Capital financier (épargne, argent comptant, crédit, profits) - Ressources naturelles (incluant les ressources de propriété communale) - Capital politique (participation politique) • Les femmes ont le contrôle sur leurs corps • Les femmes ont de la mobilité et contrôlent l'utilisation de leur temps • Les femmes ont accès à l'information </div> </div>
INFORMEL	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">Culture interne et « structure profonde »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les normes socioculturelles assurent l'égalité des opportunités entre les femmes et les hommes • Les institutions sociales, politiques et économiques assurent l'égalité entre les sexes • Les femmes ont de la mobilité sociale et spatiale ce qui permet la participation au niveau public et leur inclusion dans la vie associative communautaire • Les femmes ont des opportunités équitables dans le marché du travail • Les femmes ont un accès équitable aux marchés • Les relations familiales permettent un accès équitable aux ressources et aux opportunités pour les femmes • La culture de prestation de service est inclusive et accessible aux femmes • Les normes, les systèmes et la culture organisationnels favorisent la mise en œuvre effective des politiques et des lois pour l'égalité entre les sexes • Les normes socioculturelles empêchent les relations patriarcales, la violence et l'exploitation sexuelle • Les systèmes judiciaires (à la fois formels et informels) fonctionnent pour promouvoir l'égalité entre les sexes </div> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">Règles et politiques formelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les conventions des droits de la personne et d'égalité entre les sexes sont ratifiées • Changement au niveau constitutionnel en faveur de l'égalité des droits • La législation soutient l'égalité entre les sexes • Les procédures formelles au sein des organisations et des agences protègent les droits et font la promotion de l'égalité entre les sexes • Les processus politiques accordent aux femmes une voix politique • Les règles de gouvernance locales (nationales et internationales) soutiennent l'égalité entre les sexes • Les systèmes des droits fonciers assurent aux femmes des traitements équitables • Les systèmes et procédures de prestations de service sont inclusifs et accessibles aux femmes • Les règlements et les normes du travail protègent des femmes dans leur environnement de travail • Les organisations de la société civile (incluant les syndicats) ont des politiques et procédures d'égalité entre les sexes • Les mécanismes et les processus d'imputabilité (public, privés, légaux) sont en place pour protéger les droits humains et promouvoir l'égalité entre les sexes </div> </div>
SYSTÉMIQUE	

FORMEL

A large, stylized number '3' in a dark olive green color. The number is positioned vertically and is partially overlaid by a light green, brush-stroke-like graphic that curves around it from the top left to the bottom right. The number has a thick, rounded font style.

È PARTIE:

annexes

ANNEXE 1 - MODÈLE D'UN FORMULAIRE D'ÉVALUATION

Date : _____

Titre de la formation : _____

Nom de la personne participante : _____

Noms des personnes ressources : _____

1. Êtes-vous satisfait :

	Très satisfait	Satisfait	+ou - satisfait	insatisfait
a) du contenu de la session de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) de l'approche pédagogique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) des documents préparatoires proposés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) des aspects logistiques et techniques (transport, repas, disponibilité du matériel, horaire, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) de l'animation et du support de la personne formatrice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires : _____

2. Quels ont été les points forts de la formation ?

3. Qu'est ce qui vous a été le plus utile dans le contenu de cette formation ?

4. Pourrez-vous utiliser le contenu du séminaire dans votre contexte de travail ?

Oui

Non

Si oui, comment? _____

5. Quels ont été les points faibles de la formation ?

6. Qu'est ce qui vous a été le moins utile dans le contenu de cette formation ?

7. Y-a-t-il des éléments de formation supplémentaires dont vous pourriez bénéficier dans l'avenir ?

8. Autres commentaires: _____

Merci beaucoup!

ANNEXE 2 - CONCEPTS CLÉS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES⁶⁷

ACCÈS ET CONTRÔLE: Les inégalités entre les femmes et les hommes peuvent limiter l'accès des femmes aux ressources et bénéfices ainsi que le contrôle qu'elles exercent sur ces ressources et avantages. Dans certains cas, les femmes peuvent avoir l'occasion de se servir de certaines ressources mais n'exercer sur elles aucun contrôle (aptitude à en définir l'utilisation et à imposer ce choix aux autres). L'égalité au niveau du contrôle représente le niveau le plus élevé de l'acquisition du pouvoir. Les femmes peuvent ainsi s'assurer que les ressources et les bénéfices sont distribués de façon équitable entre les hommes et les femmes.

ACTION POSITIVE: Il s'agit de mesures ciblant un groupe particulier qui sont destinées à éliminer, prévenir ou compenser pour les désavantages découlant d'un contexte de discrimination. Cela peut aussi bien désigner l'équité en matière d'emploi (au Canada), la discrimination positive (au R.-U.) ou l'action positive (aux É.-U.).

ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES OU ANALYSE DIFFÉRENCIÉE ENTRE LES SEXES, OU ANALYSE SELON LE GENRE: Elle permet d'analyser la réalité sociale sous l'angle de la spécificité des rapports hommes-femmes. Elle définit, dans un contexte donné, les divers rôles remplis par les femmes et les hommes, les filles et les garçons au sein du foyer et de la collectivité, au travail, ainsi que dans les domaines politiques et économiques.

L'analyse comparative entre les sexes identifie les écarts socioéconomiques entre les hommes et les femmes, et évalue les effets différents des programmes/projets sur les femmes et sur les hommes et sur les résultats recherchés et équitables pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

APPROCHE DE DÉVELOPPEMENT AXÉE SUR LES DROITS (ADAD): Il s'agit d'une approche de développement qui est fondée sur les principes enchâssés dans les divers instruments relatifs aux droits de la personne. Cette approche suppose que le but ultime du développement est d'assurer le respect et l'exercice des droits fondamentaux pour toutes les personnes (Mary Robinson, HCR).

APPROCHE PARTICIPATIVE: Doit permettre la participation des collectivités, hommes et femmes afin d'élaborer des projets plus efficaces et plus efficients, reflétant les besoins des collectivités locales et leurs priorités.

AUDIT GENRE: Une vérification ou audit évalue les politiques et les programmes d'un organisme pour déterminer de quelle façon on y intègre une perspective de genre dans le travail. Les recommandations de l'audit ont pour but d'aider l'organisme à devenir plus équitable et égalitaire.

AUTONOMIE: Le travail de développement vise en grande partie à favoriser, chez les individus ainsi qu'au sein des groupes et organisations, l'indépendance, l'aptitude à s'autodéfinir, la capacité à parler en son nom propre. On entend par autonomie ce type d'indépendance qui se fonde sur l'idée selon laquelle les êtres humains ont le droit de décider de ce qui va influencer leur vie.

BESOINS PRATIQUES: Les besoins pratiques peuvent être définis en tant que besoins essentiels ou en tant que subsistances nécessaires à la survie, qui peuvent inclure : nourriture, eau propre, logement, revenus, service de santé, etc. Les femmes sont évidemment capables d'articuler leurs besoins pratiques. Pour des fins analytiques, les « besoins pratiques » des femmes sont contrastés avec leurs « besoins stratégiques ».

POTENTIEL DE TRANSFORMATION:

Ce concept transpose un cran plus loin la discussion sur les besoins pratiques et les intérêts stratégiques. Il implique que les interventions de développement devraient être étudiées pour déterminer quelle intervention est la plus susceptible de transformer pour le mieux les conditions de vie. Ainsi, le potentiel de transformation peut être utilisé comme outil de travail pour évaluer les interventions et les activités selon les critères suivants : est-ce que l'activité, le programme ou la stratégie envisagée sert à augmenter le statut social du groupe cible ? à renforcer son pouvoir personnel ou économique ? à améliorer sa capacité de prise de décision ? Doit être vu en lien avec la notion de renforcement du pouvoir des femmes.

INTÉRÊTS STRATÉGIQUES: Les intérêts stratégiques renvoient au statut et à la position des femmes par rapport à celle des hommes au sein de la société. Ces intérêts varient selon le contexte et sont liés aux rôles et aux attentes, aussi bien qu'à la répartition du travail, des ressources et du pouvoir entre les hommes et les femmes. Il s'agit par exemple de droits reconnus par la loi, de la lutte contre les disparités salariales, de la protection contre la violence familiale, de la participation accrue au processus décisionnel, et du contrôle que les femmes exercent sur leur corps. Des résultats durables ne peuvent être assurés que si les politiques, programmes et projets tiennent compte à la fois des besoins pratiques et des intérêts stratégiques. Les intérêts stratégiques contribuent au renforcement du pouvoir des femmes.

BUDGÉTISATION SELON LE GENRE: Cela désigne l'utilisation de l'analyse selon le genre pour déterminer la budgétisation et l'affectation des ressources. Les budgets selon le genre ou sensibles au genre ne sont pas destinés à séparer les budgets pour les femmes ou pour les hommes. Ils servent à ventiler les budgets intégrés selon les impacts différents sur les femmes et sur les hommes.

CEDAW: La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est un traité international qui précise les droits fondamentaux de la femme. La discrimination à l'égard des femmes doit être éliminée au moyen de mesures juridiques, stratégiques et programmatiques et de mesures d'action positive temporaires destinées à faire avancer l'égalité entre les sexes. Il est significatif que la Convention soit le seul traité en matière de droits de la personne qui confirme les droits génésiques des femmes. Cette convention oblige les États parties à modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes ainsi que des filles et des garçons.

DISCRIMINATION STRUCTURELLE OU SYSTÉMIQUE: La discrimination systémique résulte de politiques et de pratiques inhérentes aux systèmes et qui ont pour effet d'exclure des individus, dont les femmes et les minorités. On y retrouve souvent une combinaison de discrimination délibérée et involontaire. Si elle n'exclut pas toujours tous les membres d'un groupe, elle aura des effets plus graves sur un groupe que sur un autre. Il faut souvent prendre des mesures d'action positive pour corriger les systèmes.

DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL: La répartition des tâches selon le sexe renvoie aux tâches exécutées en général par les femmes et les hommes au sein de la collectivité ou du ménage. Des facteurs tels que l'éducation, la technologie, les changements économiques, et les crises soudaines que sont les guerres ou les famines modifient les rôles féminins et masculins, de même que la répartition des tâches. Un examen de la répartition des tâches selon le sexe montre clairement l'interdépendance du travail effectué entre les femmes et les hommes et que ce sont elles qui exécutent la plus grande partie des tâches non rémunérées au sein du ménage et de la collectivité.

DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE: Données réparties et catégorisées selon le sexe.

DROITS CIVILS ET POLITIQUES: Ensemble des droits individuels et collectifs reliés à la citoyenneté et à la démocratie sociale et politique. Ces droits incluent notamment le droit à la vie, à la liberté, le droit d'association et la liberté d'opinion et d'expression.

DROITS DES FEMMES: Les droits fondamentaux des femmes et des fillettes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits humains. L'égalité et la pleine participation des femmes à la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle, aux niveaux national, régional et international, et l'élimination de toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe sont des objectifs prioritaires de la communauté internationale. (Déclaration et programme d'action de Vienne, 1993, art 18).

DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS: Ensemble des droits individuels et collectifs pris sur le pouvoir de l'argent dans la vie économique et qui contribuent à la démocratie économique et à une plus grande équité sociale. Deux organisations internationales ont été créées pour veiller à leur application : l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture. (UNESCO). Les ONG de développement militent particulièrement pour ces droits.

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: L'égalité entre les femmes et les hommes signifie que les femmes et les hommes jouissent du même statut et des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains et leur potentiel pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et bénéficier des résultats de ce développement. L'égalité entre les femmes et les hommes est donc la valorisation par la société des similarités et des différences entre les femmes et les hommes et des rôles différents assumés par ceux-ci.

ÉQUITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: L'équité entre les femmes et les hommes 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 de profiter de chances égales. L'équité contribue à l'égalité.

«EMPOWERMENT»: CE TERME 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 auteurs 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)

FÉMINISATION DE LA PAUVRETÉ : Ce terme fait référence au fait que la pauvreté chez les femmes est plus répandue que chez les hommes à l'échelle mondiale. En outre, l'écart qui existe entre les femmes et les hommes pris dans le cycle de la pauvreté a continué de s'agrandir. Par exemple, la majorité des 1,5 milliard de personnes qui vivent avec un dollar ou moins par jour sont des femmes. En moyenne, les femmes gagnent seulement un peu plus de la moitié des gains des hommes.

GENRE : Le terme «genre» a maintenant dépassé la signification essentiellement grammaticale qui permettait de classer les substantifs en masculin, féminin ou neutre. On ne l'utilise pas pour décrire les caractéristiques sexuelles qui permettent de déterminer les mâles et les femelles, mais plutôt pour cerner les rôles sexuels définis socialement, les attitudes et les valeurs que les communautés ou les sociétés considèrent comme appropriés à un sexe ou à l'autre. Dans ce sens spécifique, on a d'abord parlé de «rapports sociaux de genre», puis on a utilisé, en raccourci, le terme «genre».

GESTION AXÉE SUR LES RÉSULTATS (GAR) : La gestion axée sur les résultats est une approche de gestion qui met l'accent sur les résultats de développement dans la planification, l'apprentissage, la production de rapports et la mise en œuvre de projets. Mettre l'accent de manière systématique sur les résultats permet d'orienter la programmation et d'optimiser la valeur.

PARTICIPATION : L'implication des gens affectés dans tous les aspects qui touchent à la prise de décision (incluant la conception, l'implantation, la surveillance et l'évaluation) d'une activité.

RESPONSABILISATION / IMPUTABILITÉ : L'obligation de rendre compte est un principe des droits humains qui porte sur l'obligation de progresser vers le respect, la protection et la réalisation des droits humains et des droits des femmes. En qualité de signataires des conventions internationales, les États doivent rendre compte des violations des droits de leurs citoyens et citoyennes ainsi que du non respect, de la non protection et de la non réalisation de leurs droits. Cela permet de s'assurer que les sujets d'obligation respectent, protègent et réalisent les droits résolument et progressivement.

RÔLES MASCULINS ET FÉMININS (SELON LE GENRE) : Les rôles féminins et masculins renvoient aux rôles et responsabilités attribués aux femmes et aux hommes par la société. Ils englobent également les attentes à l'égard des caractéristiques, des aptitudes et des comportements probables des femmes et des hommes (féminité et masculinité). Ces rôles et ces attentes constituent des comportements acquis, ils varient dans le temps et en fonction des cultures, de même qu'au sein même des cultures.

RÔLES SELON LE SEXE: Le sexe réfère à l'état de mâle ou de femelle, dans le sens biologique du terme. Les rôles sexuels réfèrent à une occupation ou à une fonction pour laquelle il faut absolument appartenir à un sexe particulier. Par exemple, la grossesse est un rôle sexuel féminin puisque seulement les femmes peuvent devenir enceintes.

SPHÈRE PRIVÉE: On emploie ce terme pour décrire les domaines de la vie humaine centrés sur les relations familiales et autres rapports affectifs intimes. Le travail effectué dans la sphère privée est souvent appelé travail « reproductif » et consiste à s'occuper du foyer et de ses membres.

SPHÈRE PUBLIQUE: Ce terme décrit le domaine de la vie humaine centré sur la production économique et sociale (gestion des affaires publiques, activités industrielles et commerciales, travail agricole, travail communautaire). Ce type de travail est souvent appelé travail « productif ».

TRIPLE RÔLE DES FEMMES: Ce terme désigne les trois rôles différents que les femmes jouent : la reproduction, la production et la gestion communautaire. Il en résulte qu'elles ont tendance à travailler de plus longues heures et pendant des périodes plus fragmentées que les hommes.

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES (VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE): Fait référence à tout acte de violence pouvant causer aux femmes des souffrances d'ordre physique, sexuel ou psychologique. Cette violence peut revêtir différentes formes telles que les sévices infligés par des partenaires, des membres de la famille ou des figures d'autorités ; le trafic pour travail forcé ou prostitution forcée ; les mariages forcés ou mariages d'enfants ; la violence liée à la dote ; les crimes d'honneur ou le viol systématique en situation de conflit.

ANNEXE 3 - COMMENT RÉDIGER UN MODÈLE LOGIQUE EN TENANT COMPTE DE L'ÉFH? ⁶⁸

Gestion axée sur les résultats (GAR) et égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) L'intégration transversale de l'ÉFH dans les modèles logiques

Le modèle logique est un outil de gestion de projet clé pour assurer l'intégration de façon transversale de l'ÉFH dans les projets et programmes de développement. En effet, la gestion, l'allocation des ressources (financières et humaines) et le suivi-évaluation du projet se font à partir de cet outil.

Afin de jouer un rôle de levier pour l'intégration transversale de la ÉFH dans les projets de développement, le modèle logique doit ainsi inclure le plus possible de références explicites de comment l'on compte intégrer l'ÉFH au projet.

Le tableau suivant présente des informations dont on doit tenir compte lorsque l'on rédige ou l'on évalue un modèle logique et un cadre de mesure du rendement.

	Éléments à considérer :	Questions pouvant être posées :
Groupe(s) cible(s)	<p>Les cadres logiques doivent spécifier de façon explicite QUI le projet cible, notamment à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La spécification de quelles activités et résultats ciblent les femmes, ou les hommes ou les deux ; • L'utilisation d'indicateurs désagrégés par sexe ; • L'utilisation d'un langage non sexiste. 	<p>Qui le projet cible (femmes, hommes, filles, garçons)? Et qui est visé par chacun des résultats et activités?</p>
Résultats	<ul style="list-style-type: none"> • Il est important de favoriser l'identification de résultats (de niveau intermédiaire et immédiat) qui ont des bénéfices matériels et/ou immatériels autant pour les femmes que pour les hommes. <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> • De façon complémentaire, et afin de réduire des inégalités fondées sur le sexe identifiées dans l'analyse comparative entre les sexes (ACS), il est recommandé de prévoir un ou des résultats spécifiques ÉFH qui visent à éliminer les barrières pour un accès et un contrôle équitables aux ressources, opportunités, services, etc. (i.e. un résultat qui vise de façon ciblée les femmes et/ou la promotion de l'ÉFH). <p><u>Attention</u> : ne pas confiner les femmes uniquement au niveau des résultats spécifiques ÉFH!</p>	<p>Est-ce que les F et les H vont profiter équitablement des bénéfices? Est-ce que le projet vise aussi l'<i>empowerment</i> des femmes?</p> <p>Dans quelle mesure les hommes et les femmes ont-ils/elles accès et contrôlent-ils/elles les biens, les services et les opportunités du projet?</p> <p>Qui bénéficie de chacun des résultats? Comment?</p> <p>Avons-nous prévu au moins un résultat spécifique ÉFH au niveau des résultats intermédiaires?</p> <p>Les résultats visés répondent-ils aux besoins pratiques et stratégiques des hommes et des femmes?</p> <p>Les femmes et les hommes du groupe cible ont-ils/elles participé à l'identification des résultats du projet?</p> <p>Les femmes et les hommes du groupe cible adhèrent-ils aux résultats du projet?</p> <p>Avons-nous intégré des résultats qui visent la transformation des pouvoirs entre les femmes/filles et les hommes/garçons?</p>

⁶⁸ Cette annexe est disponible grâce à la contribution d'Oxfam-Québec qui nous a permis d'utiliser l'information tirée du document mentionné ci-dessous.
Extrait et adapté de : Oxfam-Québec. Programme de formation en Justice entre les femmes et les hommes. 2010. Élaboré par Rita Soares Pinto.

	Éléments à considérer :	Questions pouvant être posées :
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Il est important de spécifier quelles activités ciblent les femmes, ou les hommes ou les deux ; • En vue d'assurer des retombées équitables pour les femmes et pour les hommes, il est important de prévoir des activités ciblées/spécifiques pour surmonter les barrières qui perpétuent les inégalités en termes d'accès aux ressources, opportunités, services, etc. <p>Exemples d'activités ciblées : activités qui visent l'autonomisation des femmes; services et opportunités ciblées pour les femmes; sensibilisation de la population (femmes et hommes) en matière de ÉFH, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des activités de renforcement des capacités du personnel et des partenaires en matière de ÉFH doivent être planifiées afin de développer l'engagement, les connaissances et les habilités pour mettre en œuvre de façon effective la dimension ÉFH du projet. <p>Attention : Ces activités ciblées doivent être planifiées et compter avec des ressources humaines et financières suffisantes permettant leur réalisation.</p>	<p>Les femmes et les hommes ciblé-e-s par le projet ont-ils/elles participé à l'identification des principales activités ?</p> <p>Avons-nous mis en place des mesures pour favoriser la participation effective des femmes aux activités du projet ?</p> <p>Avons-nous prévu des activités ciblées/ spécifiques en matière d'ÉFH et d'empowerment des femmes ?</p> <p>Avons-nous prévu des activités de renforcement des capacités du personnel et des partenaires en matière de ÉFH ?</p> <p>Avons-nous prévu des activités de sensibilisation des hommes/garçons et femmes/filles à la ÉFH ?</p>
Intrants	<p>Afin d'assurer l'intégration effective de l'ÉFH et d'atteindre ainsi les résultats escomptés, il est nécessaire de prévoir l'allocation de ressources financières et humaines nécessaires pour réaliser les activités visant à promouvoir une plus grande ÉFH et la pleine participation des femmes aux projets.</p>	<p>Avons-nous prévu un budget pour assurer l'intégration effective de l'ÉFH dans le projet ?</p> <p>Avons-nous prévu l'embauche de ressource(s) spécialisée(s) en ÉFH ?</p> <p>Avons-nous prévu (et idéalement budgétisé) l'appui de la chargée de programme ÉFH et/ou de la conseillère en égalité entre les sexes du bureau outre-mer ?</p> <p>Avons-nous prévu des exigences en matière d'ÉFH (connaissances, attitudes, etc.) dans les descriptions de postes et les TDR de tous les membres du personnel qui travailleront dans le projet ?</p> <p>Avons-nous prévu des séances de formation et de renforcement des capacités en matière d'ÉFH pour l'équipe ?</p>
Indicateurs	<p>L'utilisation d'indicateurs sensibles au genre (quantitatifs et qualitatifs) doit nous permettre de mesurer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les retombées du projet à la fois pour les femmes et pour les hommes (par exemple en termes d'accès et de contrôle des ressources, services, opportunités, etc.); • Les changements dans les rapports entre les F et les H et en matière d'ÉFH. 	<p>Est-ce que les indicateurs utilisés permettent de mesurer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les retombées qualitatives et quantitatives à la fois pour les femmes et pour les hommes ? • Les changements dans les rapports entre les F et les H ? • Les niveaux de participation des femmes et des hommes aux activités ?

	Éléments à considérer :	Questions pouvant être posées :
Indicateurs (suite)		Est-ce que les outils de suivi et d'évaluation sont bien adaptés aux indicateurs et permettent d'obtenir de l'information désagrégée par sexe ? Avons-nous prévu des indicateurs qualitatifs ?
Données de base	Il est important d'établir un état des lieux ou une ligne de base au début du projet pour pouvoir mesurer les changements survenus suite aux actions menées. Cela se fait par des analyses comparatives entre les sexes et/ou des diagnostics participatifs de la situation de départ qui mettent en relief les éléments que l'on souhaite améliorer pour atteindre les résultats attendus.	Avons-nous collecté les données de base désagrégées nous permettant de faire le suivi des résultats obtenus tout au long de la mise en œuvre du projet grâce à nos indicateurs sensibles au genre ?
Cibles	Les cibles qui sont visées pour les femmes et les hommes et en matière d'ÉFH doivent être réalistes et tenir compte des inégalités en matière d'ÉFH et des contraintes existantes. Elles sont établies en tenant compte des données de base et doivent être recueillies durant toute la durée de mise en œuvre du projet.	Compte tenu du contexte dans lequel le projet a lieu, est-ce que les cibles : • pour l'accès des F et des H aux ressources / services /opportunités • en matière d'ÉFH sont réalistes ?
Facteurs de risques	Il est important de bien identifier les facteurs de risque en matière d'ÉFH auxquels il faudra faire face lors de la mise en œuvre du projet. Cela doit nous permettre de se doter, d'une part, de cibles et résultats réalistes en matière d'ÉFH et, d'autre part, de prévoir des mesures d'atténuation.	Est-ce qu'il y a des risques de rencontrer des résistances et de l'opposition à l'ÉFH? (de la part des populations cibles, des acteurs locaux, des partenaires, du personnel, etc.) Dans l'affirmative, quel sera l'impact de ces résistances/oppositions sur les résultats attendus du projet en matière d'ÉFH? Quelles activités et mesures d'atténuation faut-il prévoir?

Source : Oxfam-Québec. Programme de formation en Justice entre les femmes et les hommes, 2010, élaboré par Rita Soares Pinto.

ANNEXE 4 - ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

ACDI	Agence Canadienne de Développement International
AQOCI	Association québécoise des organismes de coopération internationale
AWID	Association pour les droits de la femme et le développement
BSG	Budgétisation sensible au genre
CCCI	Conseil canadien pour la coopération internationale
CRDI	Centre de recherche pour le développement international
CdP	Communauté de pratique
CEI	Communauté des États Indépendants
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
CRDI	Centre de recherches pour le développement international
CQFD	Comité québécois femmes et développement
DAW	Division de la promotion de la femme
DGPC	Direction générale du partenariat canadien (ACDI)
ÉFH	Égalité entre les femmes et les hommes
GAR	Gestion axée sur les résultats
GED	Genre et développement
ICIMOD	International Centre for Integrated Mountain Development
IFAN	Institut fondamental d'Afrique noire (voir: UCAD)
IFD	Intégration des femmes au développement
OCI	Organisme de coopération internationale
OCV	Organisme de coopération volontaire
OIT	Organisation internationale du travail
ODM	Objectifs du millénaire pour le développement
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSAGI	Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes -femmes
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UCAD	Université Cheikh Anta Diop
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme
INSTRAW	Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme

ANNEXE 5 - RÉFÉRENCES ET RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

DOCUMENTS

- Pratique de budgétisation sensible au genre : un Manuel de Formation (UNIFEM, 2006)
http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/710_filename_trainingmanual_fre.pdf
- Global Gender Report 2009 (World Economic Forum, 2009)
<http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>
- Saik Yoon, Chin, Le Centre de Recherche pour le Développement International, La facilitation des processus de groupes participatifs : réflexions sur les expériences de communication participative pour le développement (www.idrc.ca/fr/ev-103616-201-1-DO_TOPIC.html).
- Comment évaluer l'empowerment des femmes défavorisées? Éléments de réflexion à partir de projets de développement dans des pays du Sud (Hofmann, 2000)
http://www.cota.be/SPIP/IMG/pdf/Elisabeth_Hofmann_oct2003.pdf
- Genre et environnement : Ressources en espagnol (UICN)
<http://generoyambiente.com/index.php>
- UNFPA état de la population mondiale 2008 – Lieux de convergence: culture, genre et droits de la personne, Thoraya Ahmed Obaid, Directrice exécutive, Fonds des Nations Unies pour la population.

GUIDES DE FORMATION

- Guide d'Auto Formation – Manuels pour les cadres – Genre et Développement
http://www.snvniger.org/Brochures/Guide_auto_formation_genre.pdf
- Manuel de Formation « Centre for Development and Population Activities » (CEDPA)
http://www.cedpa.org/images/pubs-pdfs/gender_french_all.pdf
- The Oxfam Gender Training Manual
[http://www.oxfamgb.org/ukpp/db/index.php/browse/resource.html?search\[ID\]=92](http://www.oxfamgb.org/ukpp/db/index.php/browse/resource.html?search[ID]=92)
- Jeunes professionnels à l'international : Campus virtuel : Module d'apprentissage individuel sur les compétences de travail à l'international : Intégration d'une perspective hommes-femmes (Affaires Étrangères Canada)
http://www.international.gc.ca/iyp-pij/assets/pdfs/Gender_Mainstreaming-fr.pdf
- Résonance : Une boîte à outils pour la création d'espaces et de programmes pour filles (Girls Action Foundation)
http://www.girlsactionfoundation.ca/files/Pre-Launch_Resonance_HighRes_0.pdf

- Gender Mainstreaming in Emergency Management : A Training Module for Emergency Planners
http://www.gdnonline.org/resources/GEM_MainFINAL.pdf

FORMATION CONTINUE EN LIGNE

- La problématique hommes-femmes et les opérations de la paix (DFID-DFAIT)
<http://www.genderandpeacekeeping.org/intro-f.asp>
- Different Needs - Equal Opportunities: Increasing Effectiveness of Humanitarian Action for Women, Girls, Boys and Men (Inter-Agency Standing Committee)
<http://www.interaction.org/iasc-gender-elearning>
- Gender Equality E-learning Programme (UNESCO)
http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=45221&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

ORGANISATIONS ET RÉSEAUX

- Adequations
<http://www.adequations.org/>
- Agence Canadienne de Développement International (ACDI)
<http://www.acdi-cida.gc.ca/egalite>
- Association Québécoise des Organismes de Coopération Internationale (AQOCI)
<http://www.aqoci.qc.ca/>
- Association pour les Droits de la Femmes et le Développement (AWID)
<http://www.awid.org/>
- Banque Mondiale
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html>
- Bridge- Development and Gender
<http://www.bridge.ids.ac.uk/>
- Bureau International du Travail
<http://www.ilo.org/gender/lang--fr/index.htm>
- Centre d'Apprentissage Interculturel
<http://www.dfait-maeci.gc.ca/cfsi-icse/cil-cai/>
- Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI)
http://www.idrc.ca/fr/ev-1-201-1-DO_TOPIC.html

- Civicus
<http://www.civicus.org/>
- DDC (Agence de Coopération Suisse)
<http://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Themes/Genre>
<http://www.sdc-gender-development.net/fr/Home> (pour des ressources en FR, AN, ES)
- Eldis
<http://www.eldis.org/gender/index.htm>
- Gender at Work
<http://www.genderatwork.org/>
- Genre en Action
<http://www.genreenaction.net/>
- Institut Simone de Beauvoir (Université Concordia)
<http://wsdb.concordia.ca/>
- InterAction
<http://www.interaction.org/>
- InterAgency Standing Committee
<http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx>
- Le Monde Selon les Femmes
<http://www.mondefemmes.org/index.asp>
- Les p'tits égaux (sensibilisation des enfants)
<http://www.lespititsegaux.org/index.html>
- Marche Mondiale des Femmes
http://www.marchemondialesdesfemmes.org/index_html/fr
- NetFemmes
<http://netfemmes.cdeacf.ca/>
- Policy Action Group for Emergency Response (PAGER)
(Aucun site web disponible)
- Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)
<http://www.undp.org/french/>
- Relais Femmes (Maison Parent-Roback et Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine)
<http://www.relais-femmes.qc.ca/> (comprend des liens vers des organisations féministes)
- Society for International Development – Gender Network
<http://www.sidint.net/>

- Siyanda
<http://www.siyanda.org/>
- Tanmia.ma (Maroc)
http://www.tanmia.ma/rubrique.php?id_rubrique=134
- UNESCO
http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=3160&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- UNIFEM – United Nations Development Fund for Women
<http://www.unifem.org/>
- United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (UN-Instraw)
<http://www.un-instraw.org/>
- Université Féministe d'Été – Université Laval
<http://www.fss.ulaval.ca/universitefeministedete/>
- UN Women
<http://www.un.org/womenwatch/>

PERSONNES RESSOURCES ET PERSONNES CONSULTANTES

Pour une liste complète de personnes ressources spécialisées en ÉFH, veuillez contacter l'AQOCI à aqoci@aqoci.qc.ca

