



Négocier l'intégration de la perspective genre dans la planification

L'intégration de la perspective genre dans les programmes et dans les projets suppose quelques conditions préalables:

- Intégration de la perspective genre dans l'analyse, dans les objectifs et dans les indicateurs du programme par pays;
- Instruments et méthodes pour aborder la perspective genre;
- Existence de partenaires soucieux de l'égalité et disposant des capacités requises, équipes de gestion et de terrain.

La DDC et ses partenaires doivent ensuite définir le but du programme ou du projet et les objectifs ou effets spécifiques qu'il doit atteindre en termes de promotion de l'égalité.

Dialogue avec les femmes et les hommes dans les groupes cibles

Un dialogue doit s'établir pour amener les femmes et les hommes à réfléchir à leurs priorités en matière de changement (processus favorisant la prise de conscience) et à les formuler. Ce dialogue doit permettre de déterminer comment les femmes et les hommes souhaitent voir se développer le programme et ce qu'elles ou ils en attendent (résultats escomptés).

Au Mozambique, un projet soutenu par la coopération bilatérale européenne et visant à rénover un marché a négligé les souhaits des marchands, femmes et hommes, pour se concentrer sur le besoin de la municipalité de rationaliser et de contrôler le marché informel et d'élargir sa base fiscale. Les organismes travaillant avec les marchandes n'ont pas été consultés. Cette absence de dialogue a suscité l'ire des «bénéficiaires» qui se sont opposés au projet. Cette opposition a amené les responsables à réaliser une analyse différenciée selon le genre. Celle-ci a confirmé la nécessité d'améliorer la communication, de travailler avec les organismes locaux de promotion des femmes et de l'égalité et de donner les moyens aux femmes (80% des marchands) de siéger au sein des différents comités, pour qu'elles puissent s'exprimer sur le projet.

Ce processus doit être aussi transparent que possible et doit inclure le maximum de groupes de femmes et d'hommes différents, afin de susciter leur adhésion et de les inciter à s'approprier le projet. Il doit également être participatif: réunions publiques, discussions en groupe, entretiens, exercices de visualisation, études approfondies (3). Il importe de permettre aux femmes **et** aux hommes d'exprimer librement leurs besoins (organiser p. ex. des groupes de discussion séparés) et de ventiler les données recueillies en distinguant les réactions, les désirs, les futures contributions, les attentes, etc. des femmes et des hommes.

Dialogue avec les collaborateurs et avec les collaboratrices parmi les partenaires d'implémentation

Les femmes et les hommes travaillant pour la DDC et pour ses partenaires ont pour tâche d'accompagner et de faciliter les changements, y compris dans les rapports hommes-femmes. Leurs idées et leurs croyances ne devraient toutefois pas prendre le pas sur ce que les femmes et les hommes des groupes cibles souhaitent entreprendre et atteindre. Lors de la formulation du programme, ils doivent tenir compte des contraintes et des possibilités, externes et internes, qui vont de pair avec les rapports hommes-femmes:

- Facteurs externes: Qu'est-ce qui peut faciliter ou entraver la participation paritaire des femmes et des hommes, leur accès aux processus décisionnels et aux avantages fournis par le programme ou le projet?
- Facteurs internes: Un dialogue mené au sein des institutions et entre elles doit déterminer dans quelle mesure la DDC et ses principaux partenaires ont la volonté, les capacités, les moyens, etc. de promouvoir l'égalité (fiches 9a,10).



La perspective genre dans la réalisation

Faut-il collaborer avec des femmes ou avec des hommes?

Faire participer les femmes n'équivaut pas à promouvoir l'égalité

Il ne suffit pas d'«inclure» les femmes dans un programme pour prétendre qu'il est soucieux d'égalité. Un programme destiné uniquement aux femmes n'aura aucune incidence sur les rapports hommes-femmes s'il maintient les femmes dans leurs secteurs traditionnels et n'offre aucune chance d'évolution vers plus d'égalité. Un programme mixte (incluant femmes et hommes) n'aura pas plus d'incidence dans ce domaine s'il n'offre pas aux femmes et aux hommes la même possibilité d'y participer et d'en tirer des avantages correspondant à leurs besoins. Un programme destiné uniquement aux hommes (formation au planning familial, p. ex.) peut par contre se révéler soucieux d'égalité s'il vise à modifier les rapports hommes-femmes.

Bien sûr, des stratégies visant à impliquer un nombre égal de femmes et d'hommes dans les programmes et dans les projets, y compris l'imposition de quotas, peuvent véritablement stimuler la participation des femmes (pourcentage de femmes sur des listes électorales, p. ex.). Leur succès restera toutefois limité si la participation des femmes demeure «silencieuse» (si elles n'ont aucun pouvoir de décision, p. ex.). Les quotas sont souvent considérés comme un objectif maximum et, lorsqu'ils sont fixés, on ne fait guère d'efforts pour parvenir à une représentation véritablement équilibrée. Pour être efficace ces stratégies doivent s'accompagner du développement de capacités et de mesures destinées à renforcer le pouvoir des femmes.

Les organisations de femmes ne sont pas les seuls partenaires envisageables

Les organisations de femmes, qu'elles soient gouvernementales ou non, sont des partenaires incontournables dans la perspective genre, mais elles ne sont pas les seuls parte-

Dans un projet de développement rural en RDC soutenu par l'EPER, une ONG suisse, seules les personnes sachant lire et écrire peuvent devenir membres de comités de développement. Cette condition est considérée comme une stratégie pour encourager les femmes à participer aux programmes d'alphabétisation. En réalité, toutes les tâches qu'assument les femmes les empêchent de suivre ces cours, de sorte que seules quelques rares d'entre elles sont membres de comités et bénéficient du développement de capacités fourni par le projet. On reconnaît pourtant que les femmes sont le moteur de la communauté!

naires envisageables. Elles ne possèdent en effet pas nécessairement les compétences requises, elles n'ont pas toujours la capacité ou la volonté de travailler avec des hommes et peuvent refuser de satisfaire des besoins stratégiques qui représentent un trop grand défi politique ou culturel. Il importe donc de conclure de vastes alliances dépassant les limites d'un secteur ou d'un centre d'intérêts pour créer de nouvelles synergies et enrichir le débat sur les rapports hommes-femmes.



Les femmes ne sont pas les seules actrices

Jusqu'ici, ce sont surtout les femmes qui ont entrepris des activités (formatrices, activistes, conceptrices, etc.) dans la perspective genre. Ce domaine leur offre l'occasion de devenir des professionnelles. Cependant, travailler uniquement avec des femmes risque de faire passer la perspective genre pour un «problème de femmes». Il importe dès lors de développer aussi les capacités des hommes dans ce domaine afin de disposer d'équipes mixtes équilibrées et pour faire intervenir le point de vue des hommes dans le débat.

Réalisation soucieuse d'égalité

Lors de la réalisation, il convient de s'interroger sur la participation des femmes et des hommes et sur leur accès aux processus décisionnels et aux avantages issus du programme. Rien ne sert en effet de créer des problèmes hommes-femmes là où il n'y en a pas, mais de garder le souci d'égalité à l'esprit. La DDC et ses partenaires doivent aussi éviter que le «projet» ne désavantage paradoxalement certains «bénéficiaires», les femmes en particulier, ou, pire encore, qu'il les exclue (comme c'est de plus en plus le cas avec certains hommes qui estiment que «tous les projets sont faits pour les femmes»).

Inclure la perspective genre dans la planification annuelle

La planification annuelle est un moment idéal pour penser à l'incidence des programmes et des projets sur les femmes et sur les hommes et pour les améliorer afin de promouvoir mieux encore l'égalité. La question que l'on doit se poser est: «Avons-nous choisi la bonne action et l'exécutons-nous correctement?»¹. Pour y répondre, on devra apprécier l'évolution des rapports hommes-femmes dans trois grands champs d'observation. (fiche 12)

¹ Voir les instruments de suivi de la DDC (E&C, Berne).

Le contexte

La planification annuelle doit passer en revue les principaux changements socio-économiques, politiques et environnementaux au cours de l'année écoulée ainsi que leur incidence directe sur les femmes et les hommes du groupe cible. Il s'agit d'identifier les nouvelles lois et politiques, ainsi que les événements politiques ou économiques, les programmes et les acteurs, qui peuvent exercer une influence sur la perspective genre dans le secteur ou dans le domaine visé par le programme (fiche 3).

Le programme

La planification annuelle doit dresser la liste des nouveaux problèmes ou revendications sexospécifiques apparus au cours de la réalisation du programme (participation déséquilibrée, accès aux processus décisionnels et/ou aux bienfaits, etc.). Le suivi et le contrôle budgétaires se font toujours dans un souci d'égalité (fiche 11).


Le bureau de coordination de la DDC au Pérou a organisé un atelier sur la planification d'activités visant à promouvoir l'égalité, qui a permis aux responsables de programmes d'inclure ce type d'activités dans chaque projet. Dès le départ, un consultant local a participé aux travaux et sa contribution a grandement stimulé les efforts et les participants ont identifié nombre de domaines où il était possible d'intégrer le souci d'égalité. Ce processus a été financé par le budget ordinaire du programme.

L'institution et ses partenaires

La planification annuelle doit examiner l'attitude du personnel et des partenaires: Favorisent-ils effectivement l'intégration de la perspective genre dans les programmes et dans les projets. Si la réponse est non, il existe deux moyens pour encourager l'attitude souhaitée:

- On ne peut pas modifier un partenariat du jour au lendemain, ne serait-ce que pour des raisons contractuelles, mais il est possible de conclure de nouvelles alliances et de créer de nouvelles synergies pour encourager la promotion de l'égalité. Il est également possible d'engager des personnes compétentes dans ce domaine pour former et fournir un appui au personnel en place.
- Des mesures peuvent être prises au sein de l'institution pour enseigner la perspective genre au personnel de la DDC et des partenaires, pour faire de cette perspective un thème transversal dans différentes procédures (modules de formation, instruments, indicateurs) et pour promouvoir l'égalité des chances (recrutement, développement des ressources humaines, etc.).

Consulter la fiche 9 pour de plus amples informations sur les genres dans l'organisation et la fiche 11 pour de plus amples informations sur les genres et le suivi.



Le dialogue est indispensable pour formuler des programmes et des projets soucieux d'égalité. Il doit inclure les femmes et les hommes des groupes cibles et le personnel des organisations partenaires, quel que soit leur pouvoir de décision. Appliquer la perspective genre représente un investissement. Il importe dès lors d'évaluer et de comparer les effets d'une intégration et d'une non-intégration de cette perspective dans les programmes et dans les projets... et de tirer les leçons du passé.

CHECK-LIST POUR L'INTEGRATION DE LA PERSPECTIVE GENRE DANS LES PROGRAMMES ET DANS LES PROJETS²

- ▶ **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? Oprend-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.)? (**fiche 11**)
- ▶ **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? (**fiches 9a, 10**)
- ▶ **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 (**fiches 11, 12**)?
- ▶ **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.) (**fiche 8b**)?
- ▶ **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 (**fiche 10**)?
- ▶ **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 divers partenaires concernés de l'existence, des progrès et des résultats du projet dans le domaine de la promotion de l'égalité?

² 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