

ARJA VAINIO-MATTILA

# L'Exploration de la problématique homme-femme



Cadre et outil pour le développement participatif

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES DE FINLANDE



# *L'Exploration de La problématique homme-femme*

Cadre et outil pour le développement participatif,  
par Arja Vainio-Mattila

Ministère des Affaires Étrangères de Finlande  
Helsinki, Finlande (2001)

ISBN 951-724-292-1  
Imprimé sur papier recyclé  
Couverture: Milla Toro / Innocorp  
3ème édition revue et corrigée

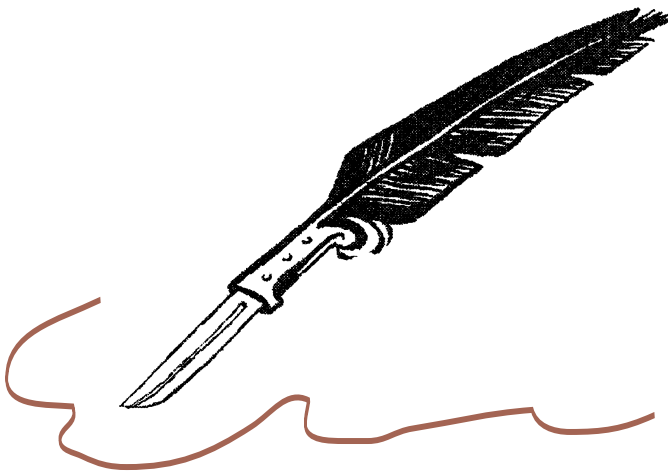
Uusimaa Oy, 2003

# L'Exploration de La problématique homme-femme

Cadre et outil pour le développement participatif

**L**e présent manuel a pour vocation de faciliter une application pratique de la notion souvent théorique de la perspective de genre, grâce à des concepts clés, des définitions ainsi que des introductions à des cadres alternatifs d'analyse comparative entre les sexes. "*L'Exploration de la problématique homme-femme*" vous invite à décortiquer une étude de cas dévoilant l'utilisation des cadres mentionnés et se veut un outil de référence quant à l'analyse du programme que vous vous engagez à élaborer, à mettre en oeuvre ou à évaluer.

"*L'Exploration de la problématique homme-femme*" peut être consulté à titre individuel comme un ouvrage d'étude ou bien peut servir de point de départ pour des débats en groupe.



Mme Arja Vainio-Mattila est professeur adjoint et coordinatrice d'Études Internationales et Comparatives à Huron College, University of Western Ontario, au Canada.



## Table des matières

PRÉFACE .....	7
À QUI S'ADRESSE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES? .....	8
QUELQUES CONCEPTS IMPORTANTS .....	10
POURQUOI LA PROBLÉMATIQUE HOMME-FEMME? .....	12
QUEL TYPE D'INFORMATIONS? .....	13
QUAND UTILISER L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES? .....	14
L'analyse comparative entre les sexes au cours de la planification du programme .....	14
L'analyse comparative entre les sexes au cours de la mise en oeuvre du programme .....	18
L'analyse comparative entre les sexes dans la gestion et l'évaluation du programme .....	19
DÉMARRER ICI: UNE ÉTUDE DE CAS .....	21
QU'EST-CE QU'UN CADRE D'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES? ....	22
CADRES ALTERNATIFS D'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES .....	23
COMMENT MENER L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES? .....	24
CADRES D'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES .....	26
Cadre d'analyse comparative rapide entre les sexes .....	26
Cadres de la FAO .....	29
Matrice d'analyse comparative entre les sexes .....	35
Suggestion pour l'utilisation de chacun des cadres d'analyse comparative entre les sexes .....	38
Pour choisir votre cadre .....	39
EN QUOI CONSISTE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMME-FEMME? .....	40
Qui a besoin de la politique d'égalité en matière de problématique homme-femme? .....	40
La politique concernant de manière spécifique les femmes, dite WID, par opposition à l'intégration à la dimension de genre .....	40
POSTFACE .....	41
BIBLIOGRAPHIE .....	42
GLOSSAIRE .....	44

ENCARTS:

Encart A:

Le programme d'action de Beijing ..... 47

Encart B:

Suggestions pour les Termes de référence tenant  
compte de la problématique homme-femme ..... 48

Encart C:

Exemples d'analyses comparatives entre les sexes  
réalisées ..... 49  
Comment utiliser l'analyse rapide entre les sexes? ..... 49  
Comment utiliser le cadre de la FAO? ..... 52  
Comment compléter la matrice de l'analyse compa-  
rative entre les sexes? ..... 56

Encart D:

A) La politique de l'ACDI concernant les femmes  
en développement et l'équité entre les sexes ..... 57  
B) La politique concernant la problématique  
homme-femme d'OXFAM ..... 59



# Préface

“L’*Exploration de la problématique homme-femme*” se fonde sur un processus de stage de développement de formation proposé à la fin des années 1990 par le Ministère des Affaires Étrangères. Plus de cent personnes - des fonctionnaires du Ministère des Affaires Étrangères, des consultants et des représentants d’ONG - ont assisté à la formation portant sur l’analyse comparative entre les sexes en tant qu’outil et cadre pour le développement participatif. “*L’Exploration de la problématique homme-femme*” synthétise les évaluations sur le matériel de formation effectuées par les stagiaires et, à la fois, les commentaires formulés par de nombreuses personnes intéressées que nous tenons à remercier tout particulièrement pour leurs contributions.

La Résolution du Conseil (RC) de 1995 définit la problématique homme-femme comme “l’ensemble des rôles corollaires entre eux, les responsabilités, les possibilités et les chances des femmes et des hommes - rôles qui sont culturellement spécifiques et socialement construits, pouvant se modifier au fil du temps et en raison, entre autres, d’initiatives politiques”. La formation à l’analyse comparative entre les sexes est axée sur la capacité à analyser l’accès dissemblable dont les femmes et les hommes disposent aux ressources et le niveau distinct de maîtrise qu’ils exercent sur ces dernières et à élaborer stratégies et plans d’action tout en renforçant le pouvoir des femmes dans le contexte du développement. L’analyse comparative entre les sexes identifie également les entraves à la participation féminine aux activités de projet.

Étant donné l’importance cruciale du contexte culturel dans la détermination du rapport entre la problématique homme-femme et la participation, en bref, toute activité communautaire, il convient de recommander que le présent manuel “*L’Exploration de la problématique homme-femme*” soit utilisé en concertation avec une publication antérieure, “*L’Exploration de la culture*” (1999) qui permet au lecteur de comprendre les éléments exprimant différentes orientations en société, telles que valeurs, normes et types de comportement. Intégrer culture et problématique homme-femme implique une réorientation exhaustive, imaginative et suivie des traditionnelles approches et méthodes de travail dans le domaine de la coopération au développement.

Ce manuel a été élaboré par Mme Arja Vainio-Mattila, docteur et co-auteur également de “*L’Exploration de la culture*”. Nous saluons le temps et les efforts qu’elle a consacrés à ce travail, et ceux des nombreuses autres personnes ayant donné leurs appréciations sur les brouillons, et avant toute chose, les débats menés et les idées suggérées par les stagiaires à l’issue de cette formation.



# À qui s'adresse l'analyse comparative entre les sexes?

Ce manuel sur l'analyse comparative entre les sexes s'adresse à vous si vous pouvez vous identifier au moins à l'un des groupes suivants:

- Vous vous consacrez à la planification et à la conception d'initiatives de développement gouvernementales ou non-gouvernementales
- Vous vous consacrez à l'administration ou à la mise en oeuvre d'initiatives de développement gouvernementales ou non-gouvernementales
- Vous participez à des initiatives de développement gouvernementales ou non-gouvernementales
- Vous vous consacrez au développement d'une politique ou à des recherches guidant les initiatives de développement gouvernementales ou non-gouvernementales à tous les niveaux

L'analyse comparative entre les sexes constitue un outil permettant de mieux comprendre les réalités des femmes et des hommes, des fillettes et des garçons dont les vies subissent l'impact du développement planifié. Si vous vous consacrez à des activités pouvant changer le contexte et le contenu des vies humaines, il vous incombe de veiller à ce que ces activités tiennent compte des conditions de la vie réelle ainsi que des atouts et des besoins des femmes et des hommes dont les vies sont en pleine mutation.

L'analyse comparative entre les sexes peut être menée de maintes façons pour informer le pouvoir décisionnel. Un individu organisant des données ventilées par catégorie utilisée peut procéder à l'analyse comparative entre les sexes ou bien, dans le contexte de la délégation des responsabilités, elle peut s'avérer une méthode puissante permettant aux intéressés de disposer d'un plus grand accès aux ressources et d'exercer une plus grande maîtrise de ces dernières dont leurs vies dépendent. L'analyse comparative entre les sexes par définition n'est pas participative. Pour constituer un cadre et un outil pour le développement participatif, elle doit être appliquée de façon à permettre aux intéressés que l'organisation des données cible d'exercer une maîtrise du processus d'application de l'analyse comparative entre les sexes.

L'analyse comparative entre les sexes en tant qu'approche a été précédée par une mise au point sur les Femmes en Développement, Women in Development ou WID. Cette mise au point WID est née pendant la première Décennie des Femmes aux Nations Unies (1975-1985). La perception formulée par WID que les femmes sont des partenaires égales dans les activités de développement a été un challenge pour les courants de pensée de l'époque. Les activistes et les chercheurs de WID appuyaient leur thèse sur les statistiques qui ne

différentiaient pas les femmes des hommes et, par ce biais, en tant que bases de planification, obscurcissaient le fait que les femmes et les hommes normalement se consacrent à des activités différentes, ayant ainsi des besoins différents auxquels il faut pourvoir. WID signalait que “les femmes sont invisibles” dans la plupart des courants de pensée de développement alors qu’elles contribuent de manière significative au développement p.ex. en qualité de productrices d’aliments, de main-d’oeuvre et de gestionnaires d’environnement.

L’analyse comparative entre les sexes en tant qu’outil et “La problématique homme-femme et le développement” ou GAD (Gender and Development) en tant qu’approche se fondent sur WID. L’objet d’étude de GAD est la dynamique, d’une part, de l’accès aux ressources dont les femmes et les hommes disposent dans différents contextes culturels et économiques, et, d’autre part, de la maîtrise de ces dernières. On applique également l’analyse comparative entre les sexes pour déterminer l’impact du développement sur les femmes et les hommes et elle sert d’outil de base pour la conception d’une politique et d’un plan d’action favorisant l’égalité et l’équité des sexes.

- “Dans la coopération au développement, l’analyse comparative entre les sexes garantit
- l’égalité entre les sexes en ce qui touche aux possibilités et aux chances de participer
- au développement, de se faire entendre et d’en bénéficier.”

● Ministère des Affaires Étrangères de Finlande (1997)

Ce manuel peut être consulté à titre individuel ou peut servir de base pour des débats de groupe. Vous trouverez dans le manuel les outils suivants vous permettant de mener une analyse comparative entre les sexes:

- ✍️ définitions de la terminologie clé
- ✍️ descriptions d’outils alternatifs d’analyse comparative entre les sexes
- ✍️ suggestions sur la façon de mener une analyse comparative entre les sexes
- ✍️ exemples de politiques mises au point par différentes organisations dans le but de favoriser dans leurs efforts de développement l’égalité des sexes.

# Quelques concepts importants

À la fin de ce manuel, vous trouverez un glossaire de termes donnés en français et en anglais, avec leurs traductions vers le finnois. Ce chapitre est consacré aux concepts clés dont il faut tenir compte en appliquant l'analyse comparative entre les sexes dans le but de renforcer le développement participatif.

Dès le départ s'impose la distinction entre le genre ou problématique homme-femme et le sexe biologique. *Le sexe biologique* est la différence biologique entre les femmes et les hommes. Il existe certaines activités que mènent les femmes et les hommes, activités qui sont partout les mêmes depuis l'aube de l'histoire humaine et qui découlent de cette différence biologiquement définie. L'un des exemples en serait l'accouchement. Néanmoins, pour comprendre l'organisation complexe que nous appelons la société, le sexe en tant que concept se révèle limité. Bien qu'il soit important de comprendre et de considérer les rôles distribués de par ladite distinction biologique, comment expliquer que les rôles varient d'un contexte à l'autre?

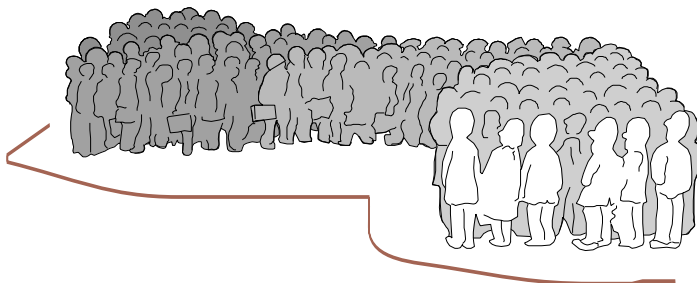
*La problématique homme-femme* ou rapports sociaux de genre comprend les rôles socialement construits des femmes, des hommes, des fillettes et des garçons. Aux quatre coins du monde, les rôles des femmes diffèrent de ceux des hommes, mais ces différences varient entre elles aussi, par rapport au lieu où l'on se trouve. Les rôles des sexes varient dans les dimensions suivantes:

- de génération en génération: Si vous pensez combien un jour dans la vie de votre grand-père ou de votre grand-mère aurait différé de celui que vous vivez à votre âge, cela illustre les nombreux changements survenus dans les rôles des sexes;
- de lieu en lieu: Les tâches intimement liées aux hommes dans un lieu donné correspondent aux femmes dans un autre lieu. P.ex. abattre des arbres en forêt pour avoir du bois de chauffe constitue normalement une tâche d'hommes tandis qu'en Tanzanie cela incomberait aux femmes, ou encore en Amérique du Nord les agriculteurs sont censés être des hommes tandis que la majeure partie de la production alimentaire en Afrique est à la charge des femmes. Il convient de comprendre que ces rôles varient non seulement d'un pays à l'autre, mais aussi, à l'intérieur d'un pays, d'une région à l'autre.
- d'époque en époque: Nos propres rôles changent lorsque nous passons de fille/fils à adulte et à parent.

Le panneau dans lequel nous avons tendance à donner en planifiant des initiatives de développement, c'est de nous faire des idées préconçues sur le contexte de développement en nous fondant sur nos propres expériences relevant d'un contexte différent. Ces idées préconçues peuvent provoquer un terrible gâchis de ressources tout aussi bien pour les agences que pour la collectivité locale concernée.

**L'analyse comparative entre les sexes** est un outil pour vous assurer que vous disposez de données réelles sur lesquelles vous allez fonder vos activités, et non pas d'hypothèses. Elle vous permet d'organiser vos informations de manière à être capable d'évaluer vos besoins ultérieurs d'informations et les répercussions potentielles que vos activités proposées vont avoir sur les femmes et les hommes concernés. Pour mener l'analyse comparative entre les sexes, les données doivent nécessairement être ventilées par sexe, autrement dit, les données sont différenciées en fonction de ce qui correspond aux femmes et à leurs rôles et, respectivement, aux hommes et à leurs rôles. Ce manuel vous aidera à mettre au point et à mener l'analyse comparative entre les sexes.

**Le refus d'admettre la problématique homme - femme** ou l'incapacité à reconnaître que l'égalité homme-femme est un déterminant clé pour ce qui est de nos choix de vie peut s'avérer un obstacle réel au développement participatif et durable. Les raisons pour ce refus de la part d'individus et d'organisations engagés dans le développement sont multiples. Il convient de comprendre que l'analyse comparative entre les sexes par définition porte TOUT AUSSI BIEN sur les femmes QUE sur les hommes. Pourtant, l'analyse comparative entre les sexes constitue un puissant outil analytique social dont les résultats aboutissent souvent au constat d'inégalité en matière de relations hommes-femmes. En conséquence, l'analyse comparative entre les sexes est axée sur les rôles et les ressources des femmes et des hommes alors que les résultats de cette analyse établissent souvent que des démarches doivent être adoptées afin de renforcer une emprise accrue des femmes sur leurs propres vies. Le développement est étroitement relié à la notion du pouvoir: le pouvoir de prendre des décisions sur l'accès aux ressources et la maîtrise de ces dernières. Tout défi à la façon dont le pouvoir est actuellement alloué, tel que la suggestion qu'il faudra procéder à une réallocation du pouvoir, provoquerait un conflit. Le refus d'admettre la problématique homme-femme est un moyen de contourner ce conflit. Un moyen plus sain serait, cependant, de gérer le conflit de manière constructive en l'intégrant au discours mené entre les parties intéressées au cours du processus d'initiatives de développement.



# Pourquoi la problématique homme-femme?

**P**ourquoi se centrer sur la problématique homme-femme alors qu'il y a d'autres concepts importants socialement et/ou culturellement construits qui pourraient s'avérer aussi utiles? Pourquoi ne pas appliquer la classe ou l'âge?

**Voici un petit aperçu d'autres concepts que nous pourrions appliquer:**

**L'ÂGE** est un concept se rapprochant de celui de la problématique homme-femme dans le sens où il réunit une fonction biologique, c-à-d le nombre d'années qu'une personne a vécues, et une fonction socialement construite, c-à-d les rôles attribués dans différentes cultures à une personne d'un certain âge. L'exemple parfait en est le concept "d'enfant". En Amérique du Nord, les parents accompagnent leurs enfants âgés de 18 ans dans des universités afin de surveiller les choix de cursus et, en général, la sécurité de leur progéniture. En Inde, les enfants âgés de 15 ans sont mariés. En Angola, les enfants âgés de 10 ans sont engagés dans une guerre. Partout en Afrique, les enfants ayant moins de 10 ans doivent prendre en charge leurs cadets et s'occuper d'activités agricoles et d'élevage. Souvent, nous parlons au nom de "l'enfant" pour évoquer ce qui fait "son plus grand bien". À force d'apprendre davantage, notre posture change.

**LA RICHESSE** est un concept important dû au fait qu'il est intimement relié à la façon dont le développement même est perçu dans le contexte des initiatives de développement. La définition richesse varie d'une culture à l'autre aussi.

**LA CASTE** revêt une importance particulière dans le sous-continent indien et conditionne dans une grande mesure tous les choix auxquels les individus et les communautés peuvent en général accéder. Toujours est-il vrai que même les rôles conditionnés par les castes changent. Les cultures ne stagnent pas mais sont en mutation continue.

Parmi d'autres concepts, on peut retenir **CLASSE, ÉDUCATION, RACE, RELIGION** et **SEXUALITÉ**..

La raison pour laquelle nous nous centrons sur la problématique homme-femme est précisément le fait que cette problématique est transversale pour tout ce qui vient d'être dit. Une bonne analyse comparative entre les sexes englobe les aspects susmentionnés tout en tenant compte d'autres facteurs socialement construits au-delà de la problématique homme-femme.

classe, richesse, **genre**, race



# Quel type d'informations?

L'analyse comparative entre les sexes est un moyen d'organiser des informations. La façon dont vous sélectionnez les sources d'informations déterminera profondément dans quelle mesure le processus sera participatif. Toutes les sources doivent être considérées avec une attention particulière au degré de subjectivité de leurs auteurs, en ce qui concerne les rôles des sexes.

## Informations écrites

Il est possible de mener une analyse comparative entre les sexes en se fondant sur le type de données établies au cours du cycle du programme: études de faisabilité, documents de projet, rapport d'appréciation, rapport d'évaluation, plans de travail et rapports de projet (mensuels et annuels). Un fonctionnaire peut la mener dans son bureau tout en se faisant une bonne idée de la façon dont les questions relatives à la problématique homme-femme sont décortiquées. On peut mener l'analyse seul ou bien en groupe, toujours à partir du matériel écrit.

## Informations orales

Il est peut-être plus satisfaisant, si possible, de mener l'analyse comparative entre les sexes en concertation avec des personnes concernées par le projet en question. Vous pouvez appliquer les cadres pour organiser les informations orales de façon à en tirer profit au moment où seront considérés les résultats et les approches du projet.

### Les différents types de subjectivité d'après Chambers

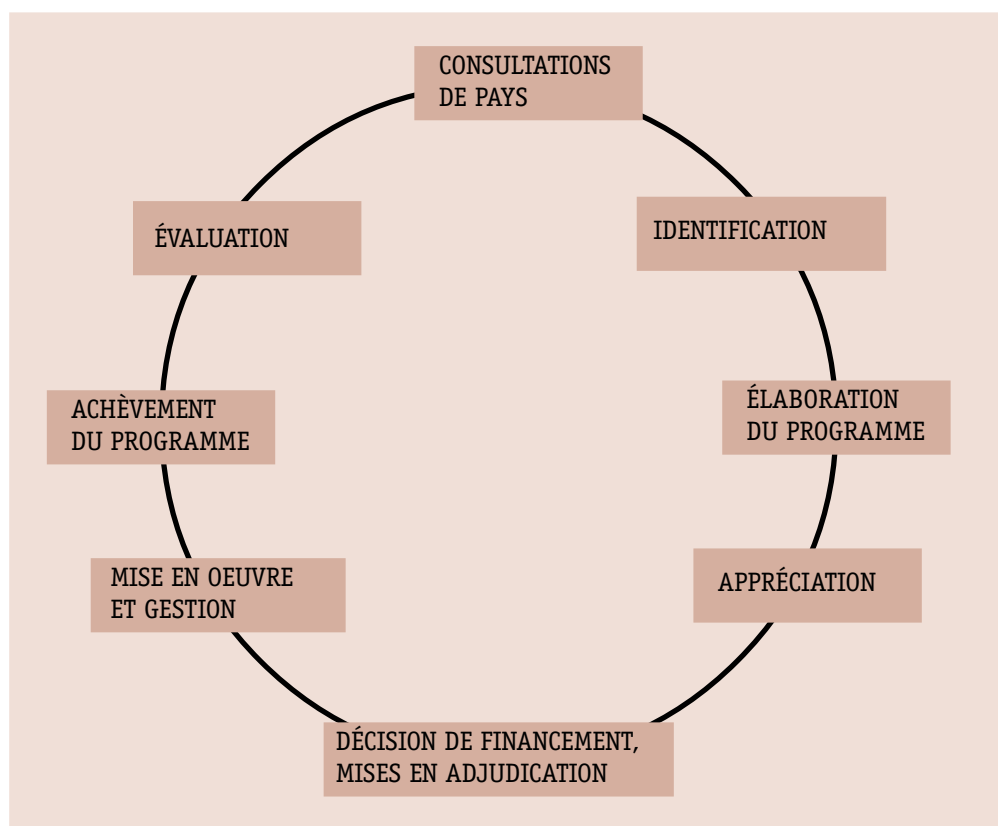
En recueillant des informations, nous sommes fréquemment aveuglés par la subjectivité empêchant notre compréhension de nouvelles circonstances.

Robert Chambers a identifié six séries de types de subjectivité à prendre en considération:

1. Subjectivité liée à l'espace: urbain, piste goudronnée et bord de la route
2. Subjectivité liée au projet
3. Subjectivité personnelle
4. Subjectivité liée à la saison sèche
5. Subjectivité diplomatique: politesse et timidité
6. Subjectivité professionnelle

Robert Chambers (1983) Rural Development: Putting the Last First

# Quand utiliser l'analyse comparative entre les sexes?



## L'analyse comparative entre les sexes au cours de la planification du programme

Consultations de pays:

- Inclure dans l'équipe de négociations des membres experts en analyse comparative entre les sexes (voir Encart B pour les suggestions sur les Termes de référence)
- Tous les négociateurs devraient connaître les notions portant sur le rôle de la culture en général et la problématique homme-femme en particulier

Les consultations entre le pays donateur et le gouvernement partenaire aboutissent à un accord sur les secteurs d'activité de collaboration, quelquefois des lieux géographiques sont identifiés, des demandes spécifiques de programme sont prises en considération et un cadre général pour le budget est approuvé. L'activité dans sa totalité est guidée par deux impératifs de politique: la politique du gouvernement donateur concernant les axes d'envergure pour son aide au développement, et la politique du gouvernement partenaire concernant les priorités de développement du pays en question.

La Finlande de même que la plupart de ses pays partenaires sont signataires des mêmes conventions portant sur les questions relatives à la problématique homme-femme en général, et à la condition féminine en particulier. À citer les conventions suivantes: "La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes" (1993). La Finlande et ses partenaires ont participé et se sont engagés au processus mené par l'ONU sur la condition féminine et à la mise au point de deux principaux documents: "Les Stratégies à long terme de Nairobi" (1985) et "Le Programme d'Action de Beijing" (1995). De plus, une politique appropriée a récemment été adoptée lors des conférences tenues sur l'environnement (Rio de Janeiro, 1992), la population (Le Caire, 1994) et le développement social (Stockholm, 1996) et lors des conférences complémentaires. La Finlande, en outre, est liée par des consensus conclus par les suivantes Résolutions du Conseil de l'Union Européenne: "L'intégration des questions relatives à la problématique homme-femme dans la coopération au développement" (1995); "Le Règlement du Conseil (RC) sur l'intégration des questions relatives à la problématique homme-femme à la coopération au développement" (1998) ainsi que la déclaration de l'OCDE (1995): "L'égalité entre les sexes: Vers un développement durable et centré sur les personnes". Tout participant à des négociations de haut niveau est censé connaître les thèmes généraux de ces politiques, en particulier le Plan d'Action de Beijing, et au moins un membre d'équipe devrait être au courant des stratégies alternatives visant à mettre en oeuvre ces politiques ainsi que de l'essentiel des grandes lignes et des règlements appropriés mis au point par l'Union Européenne.

De plus, chaque pays se dotera de sa propre politique spécifique et de ses propres stratégies dans le but de mettre en oeuvre ces conventions internationales. Les pays partenaires ont le droit d'attendre que les donateurs soutiennent de manière active ces stratégies. Traiter des questions relatives à la problématique homme-femme à chaque niveau de la coopération au développement ne constitue pas une option mais bien une obligation.

Identification:

- Mener une analyse préliminaire des parties intéressées pour identifier les rôles appropriés des femmes et des hommes dans le processus de développement du programme
- Identifier des besoins stratégiques et pratiques liés à la problématique homme-femme dans le secteur de programmes en général et dans le contexte spécifique d'un programme particulier



L'une des premières questions à aborder lors de l'identification d'un nouveau programme est: qui sont les personnes concernées? L'analyse des parties intéressées constitue un outil permettant de répondre à cette question. L'une des approches de l'analyse des parties intéressées est décortiquée dans "l'Exploration de la culture" (Ministère des Affaires Étrangères de Finlande, 1998). L'analyse des parties intéressées sert de base sur laquelle des besoins stratégiques et pratiques peuvent être identifiés et abordés.

Conformément à la décision de principe adoptée par le Gouvernement en 2001, les objectifs de la coopération internationale au développement sont:

- alléger la pauvreté générale
- parer aux menaces globales pour l'environnement
- favoriser et promouvoir l'égalité sociale, la démocratie et les droits de la personne
- renforcer la sécurité globale
- augmenter l'interaction économique

... le Gouvernement procédera à

... mener des actions visant à renforcer la participation des femmes aux activités sociales et économiques, soucieux de prévoir pour les fillettes et les femmes une éducation de base plus étendue...

... promouvoir la mise en oeuvre tous azimuts du programme d'action adopté à la IVE Conférence mondiale sur les femmes de Beijing dans le but d'améliorer le statut des femmes et des fillettes et d'encourager leur participation sur un pied d'égalité à la société et à la production..."

Décision en principe sur la Coopération au développement de Finlande prise par le Gouvernement, le 12.9.1996

Conception du projet:

- intégrer des membres experts pour ce qui est de la problématique homme-femme et de la culture à l'équipe d'élaboration
- aborder des thèmes relevant de la culture et de la problématique homme-femme dans les Termes de référence pour la mission d'élaboration
- mener une analyse exhaustive des parties intéressées, y compris l'analyse comparative entre les sexes dans le contexte du programme
- il convient de déterminer pour le programme des résultats culturels et spécifiques de la problématique homme-femme, visant à supprimer l'inégalité quant à la hiérarchie des sexes.
- traiter d'activités d'appropriation de programmes pour que ces derniers soient reproductibles et durables

Souvent, la phase de la conception de projets est le premier moment où une analyse comparative et participative entre les sexes est faisable, d'ultérieures possibilités se concrétisant au cours du cycle du programme. En fait, l'analyse comparative entre les sexes peut exercer plusieurs fonctions clés à ce stade, notamment

- celle d'identifier à quelles ressources les participants au programme, femmes et hommes, peuvent accéder et quelles ressources exploitées ils maîtrisent, servant ainsi de base pour la constitution de capacités fondée sur des modèles existants,
- celle d'établir une ligne de base pour mesurer les impacts du programme,
- celle d'identifier des disparités entre les sexes et des iniquités systémiques pouvant empêcher l'accomplissement du programme, et
- il convient d'accroître la participation de ceux qui subissent les impacts du programme.

Les initiatives de développement devraient se traduire en termes de résultats, et non pas en ceux de rendement, autrement dit, l'axe ne devrait pas porter sur le nombre de personnes participant à une séance de formation, sinon sur la différence qui est l'aboutissement de la formation. La mise au point du programme est le stade où les résultats ultérieurs devraient être identifiés en concertation avec les participants. Ce processus doit intégrer un discours sur les impacts en vue d'assurer une durabilité à long terme des changements.

Nous pouvons aborder le développement participatif par le biais de l'idée que nous rendons le programme "le plus participatif possible".

Cela permet à ceux qui détiennent le pouvoir, normalement le donateur, de disposer d'un peu de marge en vue de prendre des décisions qui ne s'inscrivent pas strictement dans le cadre du processus de collaboration. De telles décisions portent souvent sur le personnel, les budgets et les équipements, entre autres. Ceci n'est pas possible si l'on a à faire avec l'appropriation.



L'appropriation est devenue un concept de plus en plus important dans le domaine de la coopération au développement. La rhétorique des donateurs soutient le transfert de l'appropriation en faveur du récepteur. Afin de passer de la rhétorique à la pratique, il est d'une importance vitale que l'on discute de l'appropriation et qu'elle soit identifiée de manière ouverte. L'appropriation implique des responsabilités et aussi chacun doit-il en être parfaitement au courant.

**Appréciation:**

- ✍ Intégrer un membre expert en problématique homme-femme/culture à l'équipe d'appréciation
- ✍ Aborder des questions relatives à la problématique homme-femme et à la culture dans les Termes de référence à l'intention de l'équipe d'appréciation
- ✍ Donner des appréciations sur les impacts du programme sur la problématique homme-femme: qu'est-ce qui va changer? Le changement est-il acceptable?

L'axe primaire de l'analyse comparative entre les sexes en phase d'appréciation porte sur l'impact probable du programme sur la problématique homme-femme. Les rôles des sexes partout dans le monde sont en constante mutation, et les programmes de développement constituent l'un des facteurs déterminant la direction et la vélocité de tels changements.

### **L'analyse comparative entre les sexes au cours de la mise en oeuvre du programme**

**Décision de financement et mise en adjudication:**

- ✍ Faire valoir l'expertise en culture et en rôles des sexes pour ce qui est de la mise en adjudication, notamment en ce qui touche aux indicateurs de planification, au rendement et aux membres de l'équipe
- ✍ Intégrer l'expertise en culture et en rôles des sexes à la commission sélectionnant ceux qui se chargeront de la mise en oeuvre du programme

L'un des moyens les plus faciles d'assurer l'importance des questions hommes-femmes est de veiller à ce que les sociétés faisant des offres pour le programme fassent preuve d'habileté et de sensibilité à la problématique homme-femme lors de la sélection de leur personnel et dans les descriptifs de missions, le développement d'indicateurs, les composants de recherches, les stratégies de gestion et d'évaluation, etc.

**Planification des missions:**

- ✍ Identifier des indicateurs sensibles à la problématique homme-femme pour chaque mission
- ✍ S'assurer de la sensibilité à la culture /aux relations hommes-femmes dans les allocations de budgets
- ✍ S'assurer de la sensibilité à la culture/aux relations hommes-femmes dans les réunions de programme / de personnel

Quand l'équipe de programme travaille en concertation, elle doit faire face à un nombre d'obstacles compliquant la communication.

Ceux-ci varient des barrières linguistiques à l'éducation et aux acquis professionnels ainsi qu'aux différences dans les conventions et les rôles socio-culturels. La communication intraculturelle ne doit pas se compliquer davantage par le biais d'hypothèses portant sur l'égalité des sexes. L'analyse comparative entre les sexes peut, dès le départ, clarifier les attentes.

La sensibilité à la problématique homme-femme conditionnant le travail d'équipe va jusqu'à aborder des normes culturelles qui exigent des espaces de travail séparés pour les femmes et les hommes; il est néanmoins à éviter qu'un seul des groupes soit engagé au pouvoir décisionnel. Il faudrait plutôt trouver des formes innovatrices de communication, souvent fondées sur de longues traditions de communication entre femmes et hommes.

Établissement de rapports:

- ✍ Il convient de ventiler toutes les données par sexe (hommes, femmes, garçons, fillettes).
- ✍ Établir des rapports sur les impacts culturels de chaque activité

L'analyse comparative entre les sexes dépend de la qualité des données utilisées. Toute donnée doit être ventilée par sexe. Lorsque les rôles des femmes et ceux des hommes sont complètement distincts, comme p.ex. femmes ramassant du bois de chauffe et hommes fabriquant des poteaux, il n'existe plus des "moyennes". Il convient de signaler ici que souvent la ventilation des données peut aller au-delà des relations hommes-femmes. P.ex. dans certains contextes, il convient de distinguer non seulement les rôles des femmes de ceux des hommes, mais aussi les rôles des jeunes et des vieilles femmes hindoues de ceux des jeunes et des vieilles femmes musulmanes.

### **L'analyse comparative entre les sexes dans la gestion et l'évaluation du programme**

Gestion interne du programme:

- ✍ Intégrer des membres experts en culture/problématique homme-femme à l'équipe de programme
- ✍ Aborder des questions relatives à la culture et à la problématique homme-femme dans les Termes de référence
- ✍ Institutionnaliser la gestion des implications culturelles et relatives à la problématique homme-femme dans le programme

L'institutionnalisation de la gestion des implications culturelles et relatives à la problématique homme-femme s'appuie sur une analyse comparative entre les sexes régulière en vue de l'identification du changement. Ceci ne constitue pas forcément un exercice autonome énorme mais devrait être incorporé aux procédures habituelles de la gestion du programme.

Gestion externe du programme:

- ✍ Gérer les impacts culturels et relatifs à la problématique homme-femme du programme
- ✍ Identifier les obstacles auxquels le programme doit faire face en abordant des thèmes relatifs aux relations hommes-femmes et culturels

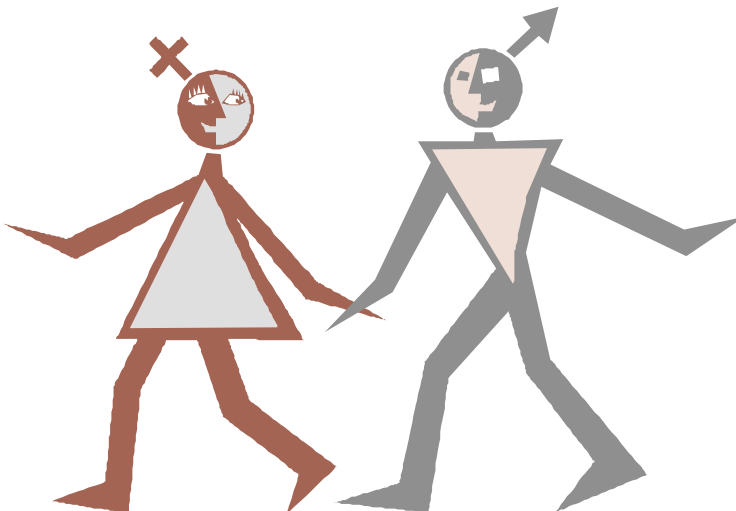
La gestion externe des implications relatives à la problématique homme-femme et à la culture par l'agence donatrice peut mettre en relief l'importance des questions relatives à cette problématique. Ceci revêt une importance particulière du fait qu'il ramène le programme aux objectifs politiques des initiatives de développement en général.

Évaluation définitive: leçons apprises

- ✍ Intégrer des membres experts en culture/problématique homme-femmes à l'équipe d'évaluation
- ✍ Aborder des questions relatives à la culture et aux relations hommes-femmes dans les Termes de référence
- ✍ Examiner les hypothèses originales concernant les impacts du programme sur la culture et la problématique homme-femme
- ✍ S'assurer que toutes les parties intéressées sont au courant des actions adoptées en vue de retirer le soutien externe au programme
- ✍ Identifier les démarches à adopter en vue de sauvegarder les intérêts des groupes marginaux pendant et après l'achèvement du programme

L'évaluation finale de chaque programme consiste à identifier le degré du support émanant des actions adoptées par rapport aux objectifs réalisés. La principale question est: le programme a-t-il été à la hauteur des attentes des différentes parties intéressées?

Au cours des décennies écoulées, nous avons pu améliorer nos prestations grâce à l'implication de la collectivité dans les programmes en phase initiale. Malheureusement, bien des efforts déployés sont anéantis par le pouvoir décisionnel unilatéral à la fin des programmes. C'est au moment même où l'engagement de la collectivité locale dans les programmes devient absolument vital en vue de la survie à long terme et de la durabilité de ces derniers que les personnes concernées sont désemparées du fait de réaliser qu'elles ne peuvent intervenir que de manière insignifiante dans la façon de retirer le programme. La ruée pour ce qui reste de tels programmes s'avère bien souvent dévastatrice pour les femmes qui sont éloignées du pouvoir qu'on procède à redistribuer.



# Démarrer ici: Une étude de cas

Vous êtes invité(e) à utiliser la présente étude de cas afin de mesurer les différentes méthodes de **l'analyse comparative entre les sexes** qui fait partie intégrante de **L'Exploration de la problématique homme-femme**. En lisant les descriptions des modèles de **l'analyse comparative entre les sexes** se trouvant sur les pages suivantes, vous pourrez les appliquer à ce cas succinct. Ou bien vous pourrez les appliquer directement à l'un de vos propres cas. L'encart C regroupe des exemples de cadres remplis à partir des données ventilées dans cette étude de cas.

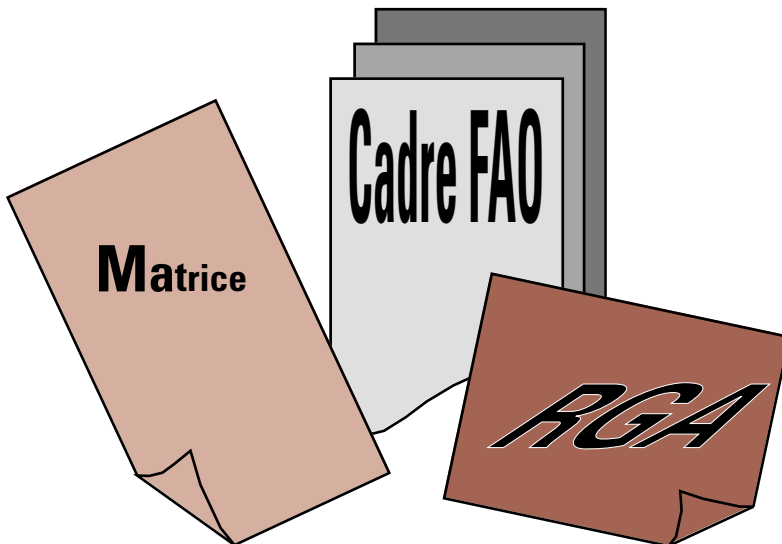
## ÉTUDE DE CAS: Approvisionnement en eau potable à usage domestique

Des villages manquant cruellement d'eau douce furent sélectionnés pour un projet d'approvisionnement en eau potable en communauté rurale. Dans ces villages, les femmes allaient tous les jours chercher de l'eau à une distance considérable, et souvent dans des sources qui n'étaient pas fiables selon la saison. Les sources étaient traditionnellement identifiées et exploitées par des groupes d'hommes de façon à permettre leur utilisation pendant plusieurs saisons. Les puits d'eau n'appartenaient pas à un seul individu, mais au contraire tous leurs usagers contribuaient à leur entretien. Les femmes décidaient entre elles de l'utilisation plus ou moins intensive du puits, de son entretien ou encore de son éventuel abandon pour raison d'insalubrité au profit d'un nouveau puits. Lorsque de nouveaux puits peu profonds permanents étaient construits par le projet, un stage de construction était prévu, et à cet effet, on demandait aux villageois de constituer des comités de gestion de l'eau. Savoir lire et écrire étant l'une des conditions indispensables pour devenir membre de ces comités, il fut difficile de trouver des candidat(e)s puisque le degré d'alphabétisation, notamment chez les femmes, était très bas.

À l'issue d'un an de mise en oeuvre du projet, une nouvelle politique de paiement de l'eau provenant des nouveaux puits fut introduite. Les comités en question étaient censés se charger de la perception des paiements mentionnés ainsi que de la gestion de l'exploitation de ces nouveaux puits. Les femmes se sentirent vite désemparées et dépourvues de tout moyen à leur portée pour s'opposer à la politique de ce projet. Elles étaient particulièrement préoccupées du fait que n'ayant aucun accès aux revenus, elles dépendaient entièrement de leurs maris. Bien des maris travaillaient dans des villes et ne rentraient dans leurs villages qu'une ou deux fois par an. Les hommes à leur tour se sentirent outrés du fait que leurs femmes demandaient de l'argent pour quelque chose qui dans le fond constituait leur propre tâche. Aussi plus d'une femme fut-elle obligée de parcourir de plus grandes distances pour leur corvée d'eau jusqu'aux anciens puits.

# Qu'est-ce qu'un cadre d'analyse comparative entre les sexes?

**L**e cadre d'analyse comparative entre les sexes fournit la méthode proprement dite pour organiser les données. Ce manuel présente quatre cadres différents. L'analyse comparative entre les sexes constitue un domaine en plein essor d'où un nombre croissant de nouveaux cadres issus de contextes spécifiques. La meilleure approche consiste à se familiariser avec les différentes façons d'utiliser ces cadres, c-à-d le type de questions qu'ils posent et le type de ressources demandées pour pouvoir en utiliser un. Vous finirez par adapter ces informations et mettre au point votre propre cadre pourvoyant le mieux à vos besoins particuliers d'informations.



# Cadres alternatifs d'analyse comparative entre Les sexes

**L**es trois cadres d'analyse comparative entre les sexes présentés dans ce manuel sont:

- le cadre d'analyse comparative rapide entre les sexes (Rapid Gender Analysis ou RGA), mis au point dans les années 1980 par le Ministère des affaires étrangères de Finlande;
- le cadre d'analyse comparative entre les sexes mis au point par le Programme des Forêts, des Arbres et des Peuples de la FAO (Forests, Trees and People Programme of the FAO) au début des années 1990;
- la matrice d'analyse comparative entre les sexes mise au point par Rani Parker (1993).

Parmi d'autres cadres d'analyse comparative entre les sexes existants, il est à signaler: "Gender Planning and Development: Theory, Practice & Training" par Carolyn Moser (1993): Il s'agit d'un ouvrage de référence pour ceux qui envisagent de faire une formation à l'analyse comparative entre les sexes ou bien de faire des recherches plus poussées sur le sujet. Moser traite de plusieurs concepts importants tels que les besoins pratiques de problématique homme-femme par opposition aux besoins stratégiques de problématique homme-femme ainsi que les différences entre la main d'oeuvre productive et la reproductive.

Le Programme socio-économique et d'analyse comparative entre les sexes de la FAO (The Socioeconomic and Gender Analysis Programme ou SEAGA) constitue l'une des majeures initiatives dans ce domaine. Cet énorme dossier contient des documents pour tout usager de l'analyse comparative entre les sexes, que ce soit sur le terrain ou au bureau, qu'il s'agisse d'un formateur ou d'un stagiaire. Vous trouverez plus d'informations sur le site internet: <http://www/fao.org/WAICENT/FAOINFO/SUSTDEV/seaga>.

La Banque Mondiale a mis au point des listes de contrôle pour les problèmes de genre ainsi que d'autres outils. Vous y accédez sur le site: <http://www.worldbank.org./gender>. L'OCDE / le CAD a élaboré des documents intéressants fournissant des définitions de bien des thèmes et concepts centraux et proposant des modes appropriés d'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes. Vous pourrez obtenir ces documents sur le site <http://oecd.org/dac/htm/gender.htm>. De plus, d'autres agences, dont la SIDA, l'ACDI, etc, ont toutes élaboré des matériels utiles sur les problèmes de genre; vous y accédez par leurs sites internet ou en vous adressant à elles directement.



# Comment mener l'analyse comparative entre les sexes?

**O**n ne vous demande pas d'être expert en analyse comparative entre les sexes pour être sensibilisé à la problématique homme-femme! La ressource clé pour ceux travaillant dans des agences gouvernementales de coopération internationale est le Conseiller interne en matière de hiérarchie entre les sexes. À ces ressources s'ajoutent bon nombre d'autres ressources vous aidant à passer aux étapes suivantes, dont une partie est récapitulée en fin de manuel.

## 1. IDENTIFIER LES PARTICIPANTS

- Faire une liste de ceux que vous identifieriez comme étant des parties intéressées.
- Demander à ceux figurant sur votre liste d'en identifier d'autres.
- Considérer explicitement ceux qui n'ont pas été retenus sur la liste.

## 2. IDENTIFIER LE BUT

- Le but est-il de produire des informations spécifiques portant sur la problématique homme-femme aux besoins de la planification? Gestion continue? Évaluation?
- Le but de l'analyse comparative entre les sexes est-il un projet et son programme de travail? Ou bien une institution ou une organisation?
- S'assurer par consultation que tous ceux qui sont engagés dans l'analyse comparative entre les sexes sont au courant pour quelle raison elle est menée.

### 3. CHOISIR LE CADRE

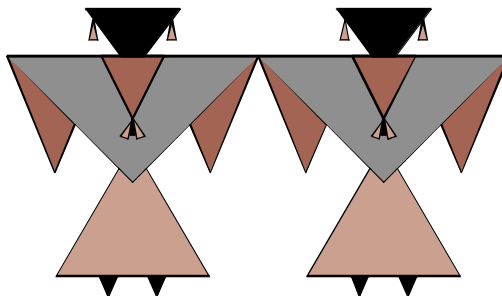
- Tout en tenant compte de la sensibilité à la problématique homme-femme ainsi que du degré d'alphabétisation de ceux qui y participent, choisir un cadre approprié.
- Tout en tenant compte de l'objectif et des dates de votre analyse, choisir un cadre approprié.

### 4. UTILISER LE CADRE

- Afin de répondre aux questions de chaque cadre, vous pouvez soit faire des recherches pour trouver d'autres informations, soit utiliser des informations existantes. Dans les deux cas, surtout ne pas substituer des informations par ce que vous ou les autres participants pensez être la bonne réponse. L'analyse comparative entre les sexes souvent dévoile des lacunes dans les informations ignorées jusqu'à ce moment-là.

### 5. UTILISER LES DONNÉES

- L'une des principales faiblesses de l'analyse comparative entre les sexes se traduit, à l'heure actuelle, par la non-utilisation des données et cela même lorsque l'analyse a engendré des propositions et des suggestions concrètes. C'est seulement lorsque l'aboutissement sera une transformation que l'analyse comparative entre les sexes aura été menée avec succès.



# Cadres d'analyse comparative entre les sexes

## Cadre d'analyse comparative rapide entre les sexes

### Indiqué pour:

- ✍ Phase initiale de la préparation du programme

### Et pour qui?

- ✍ À l'origine, ce cadre a été conçu à l'intention du personnel du Département de la Coopération Internationale du Ministère des Affaires Étrangères de Finlande.

### Sources:

- ✍ FINNIDA(1991). Guidelines for Project Preparation and Design. Helsinki
- ✍ Le Ministère des affaires étrangères de Finlande (1995). Guidelines on Gender Analysis. Helsinki

### Atouts:

- 😊 Les questions laissées ouvertes permettent une adaptation à des circonstances très variées.
- 😊 Peut être menée sur la base des données dont on dispose.
- 😊 Peut être menée sans difficulté par un non-expert

### Faiblesses:

- 😞 Les questions laissées ouvertes ne contribuent pas à l'organisation des données.
- 😞 Puisque des listes de questions toutes faites ne sont pas données, la méthode présuppose un degré élevé de familiarisation avec les thèmes relatifs à la problématique homme-femme et une prédisposition prononcée à donner les priorités.
- 😞 Les hypothèses portant sur les motivations ne sont pas participatives.
- 😞 Les hypothèses portant sur la représentation actuelle des femmes et des hommes dans un secteur reflétant des scénarii futurs ne sont pas forcément valables.

### En bref:

L'analyse comparative rapide entre les sexes se fonde sur trois étapes:

1. Questions de base
2. Évaluation CARI (KARI) (Connaissances, Activités, Responsabilités, Incentives)
3. Données et Évaluation des Services

La méthode est considérée comme étant un outil pour améliorer l'efficacité et l'utilité de la programmation. On reconnaît les erreurs commises dans le passé sur les contributions des femmes dû à l'ignorance. En liant l'analyse comparative rapide entre les sexes au cycle des projets, on s'efforce d'éviter de répéter les mêmes erreurs dans le futur.

### **Comment utiliser l'analyse comparative rapide entre les sexes:**

Les étapes suivantes correspondent aux documents en cours de révision, tels que les brouillons de documents de programme, ou bien ces étapes servent d'une bonne liste de contrôle pour des entretiens avec les potentielles parties intéressées d'un nouveau programme.

#### **ÉTAPE 1:**



Commencer par poser des questions de base en vue d'identifier quels rôles significatifs correspondent aux femmes et aux hommes dans le secteur sur lequel sont axés les objectifs du projet ou du programme. Ces questions sont posées oralement dans le contexte de discussions formelles et informelles.

- ✍ Quels rôles correspondent aux hommes et aux femmes dans le secteur et la collectivité concernés par le projet ou le programme?
- ✍ Des rôles significatifs correspondent-ils au même titre aux femmes qu'aux hommes dans le secteur concerné par les objectifs du projet?
- ✍ Quelle est dans la collectivité de projet la proportion des ménages à la tête desquels se trouvent des femmes?

#### **ÉTAPE 2:**



Mener l'évaluation plus détaillée dite KARI/CARI (Connaissances, Activités, Responsabilités et Incentives). Elle est de mise lorsque vous pensez disposer de toutes les données nécessaires. Si vous êtes incapable de répondre à l'une des questions suivantes, vous devez en conclure qu'il vous faudra plus de données.

**Connaissances** - Les projets/programmes se doivent de déceler et de prendre en considération les différentes connaissances que les femmes et les hommes ont par rapport au secteur concerné:

- ✍ Quels connaissances les femmes et les hommes ont-ils du secteur concerné?

**Activités** - La partie de l'évaluation qui consiste à identifier les différentes activités exercées par les femmes et les hommes

- ✍ Que font les femmes et que font les hommes?
- ✍ De quelles activités et fonctions différentes sont responsables les femmes et les hommes?

**Ressources** - La partie de l'évaluation qui est axée sur le degré d'accès et de maîtrise qu'ont les femmes et les hommes pour ce qui est des ressources de développement, y compris celles fournies par le projet/programme.

- ✍ Les femmes et les hommes ont-ils un accès et une maîtrise égaux en matière de ressources de développement?
- ✍ Qui bénéficie le plus du programme proposé?

**Incentives (motivations)**- Ce sont des facteurs motivant les femmes aussi bien que les hommes pour s'engager à des activités de projet/programme.

- ✍ Qu'est-ce qui constitue une incentive pour la participation féminine?
- ✍ Et pour la participation masculine?

### ÉTAPE 3:



Vous concluez par l'Évaluation des Données et des Services. Elle consiste à évaluer l'accessibilité relative des données et des services pour les femmes et les hommes du programme. Ces données et services auront un impact sur la problématique homme-femme et il vous incombe d'anticiper quels seront ces impacts afin de pouvoir mettre en oeuvre des mécanismes de gestion et d'évaluation.

- ✍ Les données et les services sont-ils accessibles aux femmes et aux hommes en proportion avec leur présence/engagement dans le secteur concerné?



## Cadres de la FAO

### Indiqués pour

- ✎ Ces cadres peuvent être appliqués dans les différentes phases du cycle du projet. Ils s'appliquent bien à la planification, à l'appréciation, à l'évaluation, et servent de base pour des analyses au bureau de plans et de rapports. Bien qu'au départ mis au point pour les besoins de la sylviculture, ils s'appliquent à tout secteur.

### Pour qui?

Le dossier contient deux cadres:

- ✎ Cadre pour le niveau terrain, à l'intention des membres de la collectivité, des extensionnistes et d'autres membres de l'équipe de mise en oeuvre
- ✎ Cadre pour le niveau direction, à l'intention du pouvoir décisionnel au niveau du développement de la politique et de la direction

### Source:

- ✎ Wilde, V. Vainio-Mattila, A. (1995). Gender analysis and forestry: International Training Package. Rome; FAO.

### Atouts:

- 😊 Les cadres relatifs aux différents niveaux permettent une participation plus ample.
- 😊 Relativement dépourvus de jargon.
- 😊 Dotés d'un format clair.

### Faiblesses:

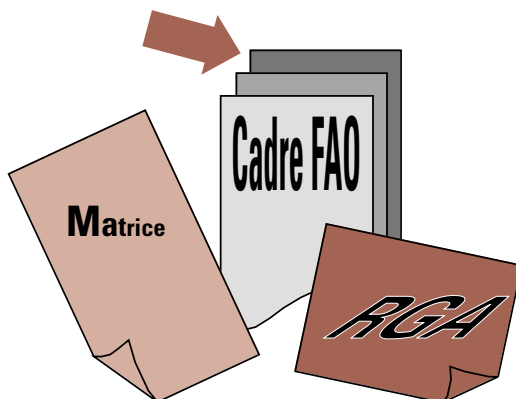
- 😊 Les études de cas s'inscrivant dans le cadre de la formation doivent être soigneusement élaborées afin d'illustrer l'utilisation des différents profils/étapes.
- 😊 Bénéfices apportés par une connaissance exhaustive du contexte.

### En bref:

	Niveau Direction PROFILS	Niveau Terrain ÉTAPES
1	Profil du contexte	Qu'est-ce qui intervient dans le développement dans le lieu concerné?
2	Profil des activités	Quelles activités sont exercées par les femmes et les hommes?
3	Profil des ressources	Avec quelles ressources les femmes et les hommes doivent-ils travailler?
4	Profil du plan d'action	Que peut-on faire pour mieux engager les femmes et les hommes au développement?

## Comment utiliser les cadres de la FAO?

1. Choisir le cadre le mieux indiqué pour la mission.
2. Utiliser les profils/étapes dans votre analyse:
  - ✎ Le Profil du contexte met en relief les facteurs environnementaux, sociaux, économiques et institutionnels qui forment le contexte du développement, tout en identifiant “les contraintes” et “les supports” dans une zone spécifique, et en répondant aux questions “qu’est-ce qui va mieux?” et “qu’est-ce qui empire”?
  - ✎ Le Profil des activités met en relief la répartition des missions, fondée sur la perspective de genre pour les activités productives et les reproductives, en répondant à la question “qui fait quoi?”
  - ✎ Le Profil des ressources met en relief les ressources auxquelles les femmes et les hommes ont recours en exerçant leurs activités ainsi que les bénéfiques dérivés de celles-là, en répondant aux questions “qui maîtrise quoi?” et “qui a besoin de quoi?”
  - ✎ Le Profil du plan d’action met en relief les interactions entre les trois profils susmentionnés et cela par rapport aux objectifs et aux activités d’un effort de développement spécifique, en répondant à la question “comment palliera-t-on les écarts entre ce dont les hommes ont besoin et ce dont les femmes ont besoin et, d’autre part, ce que fournit le développement?”
3. Mettre au point les stratégies proposées dans le Profil du Plan d’Action de façon à les convertir en actions de programme.



Fiche de travail 1

## PROFIL DU CONTEXTE

CONTRAINTES

ATOUS

P.ex. normes, tendances et changements environnementaux, économiques, institutionnels, démographiques, sociaux et politiques, ayant une importance, ainsi contraignant ou soutenant le développement dans la zone concernée.



## PROFIL DE L'ACTIVITÉ

LOCALITÉ	ACTIVITÉS	RÔLES DES SEXES	DATES
P.ex. forêts du gouv't, forêts communautaires, fermes, champs en amont, champs en aval, village, ville	ramassage de bois de chauffe et de fourrage, labourage, récolte, cuisine, garde d'enfants, travail rémunéré	M=exclusivement masculin M/f=surtout masculin M/F=masculin/féminin à égalité F/m=surtout féminin	P.ex. tous les jours, tous les 8 jours, 3h/jour, 35h/ semaine, saison sèche, saison des pluies

## PROFIL DES RESSOURCES

RESSOURCES	ACCÈS PAR RÔLES DES SEXES	MAÎTRISE	BÉNÉFICES
P.ex. terre, main d'oeuvre, temps, technologie, capital, extension, formation, connaissances autochtones	M=exclusivement masculin M/f=surtout masculin M/F=masculin et féminin à égalité F/m=surtout féminin F=surtout féminin	P.ex. mari, 1ère femme, chef de village, état, ministère de forêts	P.ex. alimentation, combustible, revenus, acquis professionnels, statut

## PROFIL DU PLAN D'ACTION

OBJECTIFS ET ACTIVITÉS DE PROGRAMME	RÉFLECTIONS SUR LE GENRE	RECOMMANDATIONS POUR UN PLAN D'ACTION
<p>Objectifs et activités sélectionnés dans le document de projet et considérés comme stratégiques en termes de données de l'analyse comparative entre les sexes. Les aspects technique et social du projet devraient être considérés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Faire des réflexions sur les données dans les Profils Activités et Ressources</li> <li>-Considérer les rôles des sexes chez les bénéficiaires du projet et les participants</li> <li>-Considérer les rôles des sexes chez le personnel du projet</li> <li>-Considérer si un changement de la présente situation est souhaité.</li> </ul>	<p>But: succès en termes de durabilité, d'égalité et d'efficacité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tenir compte des contraintes et des supports identifiés dans le Profil du Contexte</li> <li>-Si possible, déterminer qui doit assumer la responsabilité pour toute recommandation</li> </ul>

## Matrice d'analyse comparative entre les sexes

### Indiquée pour:

- ✍ Élaborer et mettre en oeuvre des programmes fondés sur la sensibilité à la problématique homme-femme, compte tenu de contraintes imposées par le manque de financement et de temps, le degré faible d'alphabétisation et les données quantitatives insuffisantes ou non-existantes portant sur la hiérarchie des sexes.

### Pour qui:

- ✍ L'analyse est menée par un groupe faisant partie de la collectivité le quel, de préférence, devrait inclure un nombre égal de femmes et d'hommes

### Source:

- ✍ Parker, A. Rani (1993). *Another Point of View: A manual on gender analysis training for grassroots workers*. New York; Unifem.

### Atouts:

- 😊 Mise au point pour l'utilisation au niveau communautaire, participative
- 😊 Peut être appliquée malgré des connaissances relativement faibles des questions relatives à la hiérarchie des sexes
- 😊 Outil performant pour entamer discussions et débats dans le cadre d'un programme

### Faiblesses:

- 😞 Un intermédiaire habile se servant du cadre donné pour mener l'analyse est nécessaire.
- 😞 Une application continue du cadre demande beaucoup de temps
- 😞 Bénéfices réels apportés par une personne désignée dans le cadre du programme ayant une spécialisation en problématique homme-femme

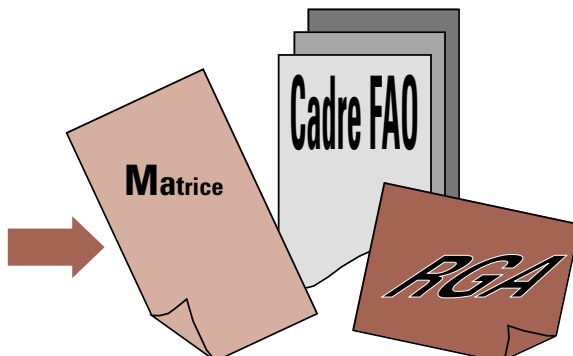
### En bref:

La matrice d'analyse comparative entre les sexes se fonde sur trois principes:

1. Toutes connaissances requises pour l'analyse comparative entre les sexes existent chez les personnes dont les vies font l'objet de l'analyse.
2. L'analyse comparative entre les sexes ne requiert pas que la technicité de ceux qui ne font pas partie de la collectivité soit analysée, sauf en tant qu'intermédiaires.
3. L'analyse comparative entre les sexes ne peut être transformatrice à moins d'être menée par ceux qui sont analysés.

## Comment utiliser la matrice d'analyse comparative entre les sexes?

1. Utiliser une matrice vierge d'analyse comparative entre les sexes comme cadre d'analyse.
2. La matrice d'analyse comparative entre les sexes est complétée par niveau à l'aide de l'évaluation de l'impact du projet sur chaque catégorie affichée.  
P.ex. Quel impact le projet aura-t-il sur le travail des femmes? Sur leurs ressources?
3. Une fois que tous les changements potentiels provoqués par le projet auront été ventilés, ces changements seront passés en revue:
  - mettre le signe (+) s'il est compatible avec les buts du programme
  - mettre le signe (-) s'il est opposé aux buts du programme
  - mettre le point d'interrogation (?) si vous êtes dans l'incertitude si le changement identifié est compatible ou opposé
4. Les règles suivantes suggérées par l'auteur sont à observer pour une bonne utilisation de la matrice d'Analyse comparative entre les sexes:
  - ✍ Si possible, un nombre égal ou quasiment égal de femmes ET d'hommes devraient mener l'analyse.
  - ✍ L'analyse devrait être passée en revue et révisée une fois par mois pendant les trois premiers mois et après cela, une fois tous les trois mois.
  - ✍ Chaque colonne de la matrice devrait être vérifiée lors de chaque révision de la matrice d'analyse comparative entre les sexes.
  - ✍ Des résultats imprévus doivent être portés à la matrice.
  - ✍ La matrice d'analyse comparative entre les sexes doit être utilisée de pair avec d'autres outils d'analyse tels qu'outils de gestion, évaluations de besoins, etc.



# MATRICE D'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES

Objectifs du projet				
	Main d'oeuvre	Temps	Ressources	Culture
Femmes				
Hommes				
Ménage				
Collectivité				
<p>Les impacts susmentionnés sont-ils souhaités? Sont-ils compatibles avec les buts du programme?</p> <p>Quel impact cette activité aura-t-elle sur ceux qui n'y participent pas?</p> <p>Résultats imprévus - à identifier lors de la mise en oeuvre.</p>				

## Suggestion pour l'utilisation de chacun des cadres d'analyse comparative entre les sexes

Utilisation	RGA	FAO	Matrice
Consultations de pays	✓		
Identification	✓	✓	
Élaboration de projet		✓	
Appréciation		✓	
Décision de financement et mise en adjudication		✓	
Planification de travail		✓	✓
Rapports		✓	✓
Gestion		✓	✓
Évaluation		✓	✓

Vos préférences et vos besoins conditionneront largement le choix de votre cadre. Néanmoins, ils répondent à des questions quelque peu différentes et le tableau susvisé fournit une suggestion portant sur les meilleurs choix de cadres correspondant à chaque phase du cycle du projet.

## Pour choisir votre cadre

Vous choisirez si	RGA	FAO	Matrice
Vous n'êtes pas un expert en rôles des sexes mais désirez organiser des données en fonction de la hiérarchie entre les sexes que les missions administratives et de gestion utiliseront.	✓	✓	
Vous désirez engager toute une équipe dans le processus d'analyse comparative entre les sexes.		✓	✓
Vous désirez engager la collectivité collective locale dans l'analyse comparative entre les sexes.		✓	✓
Vous êtes un expert en problématique homme-femme.	✓	✓	✓

Les cadres diffèrent également quant à leur facilité d'utilisation selon les différentes circonstances. Ce tableau fournit une suggestion pour déterminer le choix de votre cadre.

En optant pour votre cadre, vous êtes invité(e) à faire des réflexions sur:

- ✎ Menez-vous vous-même l'analyse comparative entre les sexes ou ressentez-vous le besoin d'engager d'autres personnes également?
- ✎ Toutes les personnes engagées savent-elles lire et écrire?
- ✎ L'analyse comparative entre les sexes se veut-elle une partie d'une appréciation ou d'une évaluation?
- ✎ L'analyse comparative entre les sexes est-elle censée être répétée à intervalles réguliers?



# *En quoi consiste la politique d'égalité en matière de problématique homme-femme?*

**L**a politique fondée sur l'égalité en matière de problématique homme-femme se veut un constat d'engagement vis-à-vis du règlement des problèmes de disparités et d'iniquités systémiques. Que les femmes et les hommes bénéficient de manière différente, et souvent de manière inégale, du développement est un fait établi. La politique visant à supprimer cette inégalité quant à la hiérarchie des sexes est un premier pas vers un engagement vis-à-vis de la compensation de cette inégalité. Elle consiste à déterminer les objectifs auxquels aspire chaque programme et à identifier des stratégies dans le but d'atteindre ces buts. La stratégie et le plan d'action portant sur l'égalité entre les sexes 2003-2007 dans le cadre de la coopération au développement de la Finlande ont été publiés en 2003. Vous pouvez les consulter sur le site internet <http://global.finland.fi>

## **Qui a besoin de la politique d'égalité en matière de problématique homme-femme?**

Toute agence engagée dans la coopération au développement, que ce soit une agence gouvernementale, un consultant du secteur privé ou une ONG, a besoin de la politique d'égalité en matière de problématique homme-femme. Elle constitue le fondement du développement participatif dans le sens où elle attaque de manière constructive des disparités constituant des obstacles à la réalisation des buts du développement.

Une fois qu'on aura mis en oeuvre une politique, il faudra y adhérer. Autrement dit, il faut prévoir des mécanismes de gestion, tels que des procédures de rapports, pouvant se charger du suivi de la mise en oeuvre d'une telle politique, de même qu'il faut former des personnes afin qu'elles puissent mener à bien les stratégies mises au point ainsi qu'être reconnues pour leurs prestations dans ce domaine.

Les politiques sont des outils en évolution. Elles changent au fur et à mesure que se tissent de nouveaux liens entre les grands thèmes et que le contexte de la mise en oeuvre subit des mutations. Ci-joint deux exemples sur des politiques d'égalité en matière de problématique homme-femme pour qu'ils retiennent votre entière attention.

## **La politique concernant de manière spécifique les femmes, dite WID, par opposition à l'intégration de la dimension de genre**

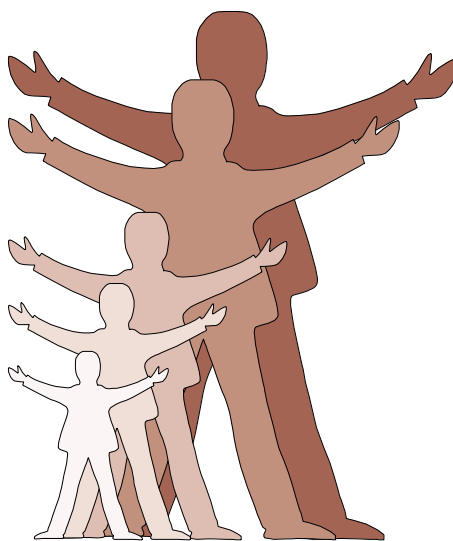
Les politiques WID sont axées sur l'amélioration du statut féminin. Elles traitent fréquemment de questions basées sur le sexe, telles que la discrimination dans l'éducation, les soins sanitaires ou la main d'oeuvre. L'intégration de la dimension de genre a ciblé une approche plus large, celle d'égalité dans le but de créer plutôt " un champ d'acteurs basé sur chaque niveau". Les politiques d'intégration sont souvent de caractère moins politisé mais servent tout à fait de moyens pour favoriser l'égalité en matière de problématique homme-femme en tant que but stratégique d'une institution. L'intégration de la problématique homme-femme ne constitue pas un objectif mais bien l'un des moyens pour atteindre l'objectif de l'égalité de genre.

# Postface

**L**a principale entrave à l'élaboration de plans et à la mise en oeuvre de programmes sensibilisés à la problématique homme-femme réside dans le fait que même lorsqu'on a pris pleinement conscience de l'importance de ce thème et qu'on a tous les outils à portée de la main ... il faut tout simplement procéder à s'en servir.

Il est facile de faire preuve de cynisme en critiquant les différents "engouements" dans les efforts de développement. Ces "engouements" sont en fait des mots dénués de sens qui ne se traduisent pas trop en action. La dimension de genre comme concept est souvent teintée d'engouement également, malgré ce que les expériences des décennies passées ont pu démontrer, c-à-d que la problématique homme-femme constitue un puissant outil analytique qui, une fois appliqué, intervient avec tout son impact sur les résultats d'efforts de développement. L'analyse comparative entre les sexes peut changer, d'une part, la façon dont les plans sont élaborés et, d'autre part, déterminer qui participera; elle peut engendrer des résultats équitables tout en nous faisant comprendre différents contextes culturels et en autorisant les femmes et les hommes à maîtriser pleinement leurs vies.

L'analyse comparative entre les sexes peut fournir un outil et un cadre pour le développement participatif!



# Bibliographie

## Documents élaborés par le Département de la Coopération Internationale au Développement de Finlande

Tous ces documents peuvent être obtenus auprès du:  
Département de la Coopération Internationale au Développement

### **Ministère des Affaires Étrangères de Finlande**

Katajanokanlaituri 3  
FIN-00161 Helsinki  
Finlande

Ministry for Foreign Affairs (1997): Guidelines for Programme Design, Monitoring and Evaluation

McCall, Michael (1987). Indigenous knowledge systems as the basis for participation: East African potentials. Paper presented at EADI General Conference, Amsterdam, September, 1987

Kassea, Raul & Anna-Maija Pirttilä-Backman (1999) Gender equality in the Finnish development co-operation projects in Africa. Ministry for Foreign Affairs of Finland

Korkiamäki, Marjut (1997). Gender issues in Finnish-Nicaraguan development cooperation

Ministry for Foreign Affairs of Finland (1993). Looking at Gender and Forestry

-(1994) Looking at Gender. Water Supply and Sanitation

-(1995) Looking at Gender. Agriculture and Rural Development

-(1995) Guidelines on Gender Analysis. Helsinki

Moore, Mick & Jeremy Gould & Anuradha Joshi & Riitta Oksanen (1996). Ownership in the Finnish Aid Programme. Ministry for Foreign Affairs of Finland

Seppälä, Pekka & Vainio-Mattila, Arja (1998) Navigating Culture. Ministry for Foreign Affairs of Finland

Vainio-Mattila, Arja (1997). "Participation: Concept, Practice and Implications for Finnish Development Cooperation". Blue Series 1997:1. Ministry for Foreign Affairs of Finland.

Vainio-Mattila, Arja (1999) "Gender Analysis Training". Blue Series 1999:1. Ministry for Foreign Affairs of Finland.

## **Ouvrages et manuels sur la problématique homme-femme**

Moser, Caroline O.N. (1993). Gender planning and development: Theory, practice and training. New York; Routledge

Parker, A. Rani (1993). Another Point of View: A manual on gender analysis training for grassroots workers. New York; Unifem

Pretty, Jules N. & Irene Guijt & John Thomson & Ian Scoones (1995). A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action. IIED Methodology Series. London.

Razavi, Shahra & Carol Miller (1995). Gender Mainstreaming: A Study of Efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to Institutionalize Gender Issues. Occasional Paper No. 4, UN Fourth World Conference on Women, UNRISD

Wilde, V. & Vainio-Mattila, A. (1995). Gender analysis and forestry: International Training Package. Rome; FAO

Williams, Suzanne avec Janet Seed & Adelina Mwau (1994). The Oxfam Gender Training Manual. Oxford; Oxfam.

World Bank (1996). The World Bank Participation Sourcebook. Washington D.C.

## **Sites internet sur la problématique homme-femme**

Gender Guide

<http://nt1.ids.ac.uk/eldis/gender/gender.htm>

Gender Research Network of CGIAR.

<http://www.cgiar.org/ifpri/gender/gender.html>

Oxfam, Gender and Development

<http://www.oneworld.org./oxfam/poframst.html>

Socioeconomic and Gender Analysis Programme (SEAGA) of Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)

<http://www./fao.org/WAICENT/FAOINFO/SUSTDEV/seaga>

World Bank Participation Sourcebook

<http://ftp.worldbank.org/html/edi/sourcebook/sba109.htm>

# Glossaire

**LA PROBLÉMATIQUE HOMME-FEMME OU LE GENRE (GENDER, sosiaalinen sukupuoli) et LE SEXE (SEX, biologinen sukupuoli)**

Le sexe identifie la différence biologique entre les hommes et les femmes. La problématique homme-femme identifie les relations sociales entre les hommes et les femmes. Par conséquent, elle ne fait pas référence aux hommes et aux femmes sinon à la relation entre eux et à la manière dont celle-ci a été construite socialement, les relations entre les sexes sont contextuellement spécifiques et souvent changent en fonction de circonstances modifiées. (Moser 1993:230)

**L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES (GENDER ANALYSIS, sukupuoliroolianalyysi)**

Fait référence à la manière systématique de percevoir les différents impacts du développement sur les femmes et les hommes. Comme les programmes de développement ont visé à intégrer, de manière active, les femmes, nous avons appris que la problématique homme-femme est étroitement reliée au type de travail que nous faisons, à la quantité de temps dont nous disposons pour faire ce travail et à la quantité d'argent dont nous disposons pour le faire. L'analyse comparative entre les sexes requiert que les données soient ventilées par sexe et qu'on comprenne comment le travail est réparti et valorisé. On doit procéder à mener l'analyse comparative entre les sexes dans chaque phase du processus de développement; on se doit toujours de demander quel impact une activité particulière, une décision prise ou un plan élaboré aura sur les hommes à la différence des femmes. (Parker 1993:74)

**LE REFUS D'ADMETTRE LA PROBLÉMATIQUE HOMME-FEMME (GENDER BLINDNESS, sukupuoli-sokeus)**

Une personne, une politique ou une institution ne reconnaissant pas que la problématique homme-femme constitue un déterminant essentiel des choix de vie qui se présentent à nous en société. (d'après Parker 1993:74)

**LA PROBLÉMATIQUE HOMME-FEMME ET LE DÉVELOPPEMENT (GENDER AND DEVELOPMENT (GAD), sukupuoliroolit ja kehitys)**

Cette approche met l'axe, non pas sur les femmes comme groupe, mais sur les relations socialement déterminées entre les sexes. L'approche problématique homme-femme et développement est axée sur des vecteurs sociaux, économiques, politiques et culturels déterminant comment les hommes et les femmes pourraient participer aux ressources et aux activités de projet, en bénéficier et les maîtriser différemment. (Parker 1993:74)

**LES DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE (GENDER DISAGGREGATED INFORMATION, sukupuoliroolin perusteella eritelty tieto)**

Les informations différenciées en fonction de ce qui correspond aux femmes et à leurs rôles respectifs ainsi que de ce qui correspond aux hommes et à leurs rôles respectifs

## L'INTÉGRATION DE LA PROBLÉMATIQUE HOMME-FEMME (gender mainstreaming)

En réponse à des critiques concernant l'inefficacité des approches dites Femmes en développement ou WID, à la Conférence de Beijing en 1995, tous les gouvernements adoptèrent l'intégration de la problématique homme-femme comme une nouvelle stratégie. En intégrant les questions relatives à la condition féminine, à leurs politiques d'intégration, à leurs programmes et à leurs projets, ils souhaitaient voir les antérieurs problèmes de marginalisation ainsi résolus. En vue de mener à bien ce mandat, les organisations de développement ont déployé des efforts pour intégrer les préoccupations ayant trait à la problématique homme-femme aux structures et procédures institutionnelles mêmes, responsables des missions de développement. Des bureaux, des divisions, des unités et des mises au point WID/genre ont poussé comme des champignons dans le cadre d'un grand nombre de contextes organisationnels, leur mandat étant d'institutionnaliser ou "de rendre routiniers" les thèmes relatifs à la dimension de genre dans le travail de l'organisation. (Shahra Razavi et Carol Miller 1995)

## LA PLANIFICATION SENSIBILISÉE À LA PROBLÉMATIQUE HOMME-FEMME (GENDER PLANNING, sukupuoliroolit huomioon ottava suunnittelu)

Une approche de planification reconnaissant que du fait de jouer des rôles différents en société, les femmes et les hommes ont souvent des besoins différents. (Moser 1993:230)

## SENSIBILISÉ À LA PROBLÉMATIQUE HOMME-FEMME (GENDER SENSITIVE, sukupuoliroolit huomioiva)

Fait référence au fait d'inclure des informations spécifiques sur la problématique homme-femme dans toutes les phases d'un cycle de projet et au fait de permettre à ces informations d'intervenir dans notre analyse et notre pouvoir décisionnel.

## SPÉCIFIQUE DE LA PROBLÉMATIQUE HOMME-FEMME (GENDER SPECIFIC, sukupuoliroolikohtainen)

Fait référence aux activités et aux informations s'appuyant sur l'existence de la répartition du travail basée sur les relations homme-femme.

## L'APPROPRIATION (OWNERSHIP, omistajuus)

Fait référence aux relations entre les parties intéressées dans un projet de développement. Est sensible lorsque

- i) les bénéficiaires ciblés exercent une influence substantielle sur la conception, l'élaboration, la mise en oeuvre, les opérations et le maintien d'un projet de développement;
- ii) les agences se chargeant de la mise en oeuvre et gérant le projet se sont implantées dans le pays partenaire et représentent les intérêts des citoyens ordinaires;
- iii) lorsqu'il y a transparence et compte-rendus mutuels entre les différentes parties intéressées. (Moore et al. 1996:9)

## LE DÉVELOPPEMENT PARTICIPATIF (PARTICIPATORY DEVELOPMENT, osallistava kehitys)

Le développement participatif fait fonction d'un partenariat se fondant sur le dialogue entre les différents acteurs (ou parties intéressées) au cours duquel "l'ordre du jour" est établi conjointement, ainsi que des prises de positions locales et des connaissances autochtones sont expressément sondées et respectées. Cela implique des négociations plutôt que la prédominance d'un ordre du jour de projet établi depuis l'extérieur. (CAD, Groupe d'experts et sa formulation portant sur l'évaluation de l'aide (1996:94)

#### LA POLITIQUE (POLICY, ohjelma, linjaus, toimintamalli)

Un plan ou principe d'action adopté ou proposé par un gouvernement, une entreprise, un parti ou un individu.

#### LES BESOINS PRATIQUES RELATIFS AU GENRE (PRACTICAL GENDER NEEDS, PGN, käytännölliset sukupuolirooleihin perustuvat tarpeet)

Des besoins identifiés par les femmes ou les hommes dans le cadre de leur rôles socialement acceptés. Ces besoins, PGN, n'interviennent pas comme un défi bien qu'ils découlent de la répartition du travail basée sur le genre et de la position subordonnée des femmes en société. Ces besoins fournissent une réponse à une nécessité ressentie immédiatement et identifiée dans le cadre d'un contexte spécifique. Ils sont de nature pratique et concernent souvent des insuffisances dans les conditions de vie telles que approvisionnement en eau, soins sanitaires et emploi. (Moser 1993:230)

#### LE DÉVELOPPEMENT SOCIO-CULTUREL (SOCIO-CULTURAL DEVELOPMENT, sosio-kulttuurinen kehitys)

Aspects du développement relatifs à la société et à la culture de la société en question.

#### LES PARTIES INTÉRESSÉES (STAKEHOLDER, asianosainen, osallinen, osakas)

Un individu, un groupe ou une organisation ayant quelque chose à gagner ou à perdre du fait de son engagement dans un projet de développement. Être une partie intéressée implique souvent un élément de risque consistant à gagner ou à perdre quelque chose, et cela après avoir fait quelque investissement (pas nécessairement financier) dans le but d'obtenir des bénéfices d'un projet. Les parties intéressées ne sont pas simplement "bénéficiaires". Même ceux qui prennent le risque de perdre sont des parties intéressées. (Moore et al. 1996:24)

#### LES BESOINS STRATÉGIQUES RELATIFS AU GENRE (STRATEGIC GENDER NEEDS, SNG, strategiset sukupuolirooleihin perustuvat tarpeet)

Des besoins que les femmes identifient dû à leur position subordonnée en société. Ils varient d'un contexte particulier à l'autre, ayant trait à la répartition du travail, du pouvoir et de la maîtrise, fondés sur la problématique homme-femme. Ils peuvent intégrer des questions telles que les droits légaux, la maltraitance au foyer, les salaires égaux et le contrôle exercé par les femmes de leur corps. Du fait de la satisfaction de ces besoins, SNG, les femmes ont plus de facilité à combler des disparités et à changer des rôles existants ce qui représente un challenge vis-à-vis de la position subordonnée des femmes. (Moser 1993:231)

#### LES FEMMES EN DÉVELOPPEMENT (WOMEN IN DEVELOPMENT (WID), naiset kehityksessä)

Les axes des travailleurs et des planificateurs de développement sur les questions relatives aux Femmes en développement émanèrent de la prise de conscience que les contributions des femmes étaient ignorées ce qui provoquait de multiples échecs aux efforts de développement.

Les projets Femmes en développement, souvent avec des engagements féminins uniquement comme participants et bénéficiaires, eurent donc leur origine dans cette prise de conscience. (Parker 1993:74)

## Encart A

# Le programme d'action de Beijing

### **La 4ème Conférence Mondiale sur les Femmes s'est déroulée à Beijing en 1995.**

La 4ème Conférence Mondiale des Nations Unies sur les Femmes s'est déroulée à Beijing en 1995. Le principal résultat de la conférence a été l'élaboration d'un Programme d'Action identifiant les domaines où l'on doit adopter des actions en vue d'améliorer le statut des femmes et des fillettes.

#### Chapitre 1 - Constat de Mission

La Programme d'Action est un ordre du jour pour le renforcement du pouvoir des femmes réaffirmant les droits des femmes et ceux des fillettes et faisant appel à un ferme engagement. Il réaffirme que les droits de la personne des femmes et des fillettes font partie des droits de l'homme universels. Il reconnaît aussi la nécessité d'une croissance économique ample et durable dans le cadre du développement durable en vue du développement social et de la justice, faisant appel ainsi à une mobilisation suffisante de ressources au niveau national et international, et à d'autres ressources nouvelles provenant de tous les mécanismes accessibles de financement.

-Programme d'Action de Beijing, 1995

Les douze domaines d'action sont:

- 1) Pauvreté
- 2) Éducation
- 3) Santé
- 4) Violence contre les femmes
- 5) Conflit armé
- 6) Inégalité de l'accès et de la participation des femmes à la définition de structures économiques
- 7) Pouvoir décisionnel
- 8) Mécanismes insuffisants
- 9) Droits de la personne
- 10) Médias
- 11) Femmes et environnement
- 12) Fillettes

Le document complet peut être obtenu auprès des Nations Unies.



## Encart B:

# Suggestions pour les Termes de référence tenant compte de la problématique homme-femme

### a) Termes de Référence pour le non-expert

Il convient de demander à tout professionnel de développement d'être capable de se charger

- d'identifier si les femmes et les hommes ont le même accès à la formation de technicien
- d'identifier comment les femmes et les hommes participent au secteur du programme
- d'identifier la distribution des salaires et des positions dans le secteur du programme
- de faire preuve de sensibilisation au genre dans les interactions avec aussi bien des femmes que des hommes
- de faire preuve de soutien à la dimension de genre et à d'autres activités socio-culturelles dans toutes les phases de la planification, de la mise en oeuvre et de l'évaluation d'initiatives
- d'identifier des questions qui demandent un soutien supplémentaire pour ce qui est de la problématique homme-femme

### b) Termes de référence pour l'expert en problématique homme-femme

Il convient de demander à l'expert en problématique homme-femme d'être capable de se charger

- Il convient d'identifier des faiblesses et des atouts en matière de participation égale des hommes et des femmes à des activités spécifiques
- de mener l'analyse des parties intéressées
- de faciliter le développement d'une planification et d'une mise en oeuvre tenant compte de la dimension de genre
- de faciliter le développement d'objectifs et de politiques stratégiques à l'intention de programmes et d'organisations, tenant compte de la dimension de genre
- d'analyser les politiques de secteur et les documents de programme du point de vue des impacts sur la problématique homme-femme
- Il convient d'analyser les atouts existants en matière d'égalité entre les sexes dans le domaine et le secteur du programme.
- d'étendre l'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes à une analyse sociale de plus grande envergure, en tenant compte d'autres facteurs socialement et culturellement déterminés tels qu'âge, caste, classe ou religion

## Encart C:

# Exemples d'analyses comparatives entre les sexes réalisées

### Comment utiliser l'analyse comparative rapide entre les sexes?

#### ÉTAPE 1: questions de base

Ces questions doivent être élaborées à partir d'un contexte (secteur, lieu géographique, échelle du projet etc). En voici des exemples, une liste proprement dite serait plus exhaustive:

- ✎ Quels rôles correspondent aux hommes et aux femmes dans le secteur et la collectivité concernés par rapport au projet ou au programme?

*Les femmes vont chercher de l'eau tous les jours et sont des gestionnaires de sources d'eau traditionnelles. Les hommes identifient les lieux des sources et creusent les puits. Nous ne sommes pas au courant qui est engagé dans les décisions de gestion.*

- ✎ Les femmes et les hommes jouent-ils sur un pied d'égalité des rôles importants dans le secteur par rapport aux objectifs du projet?

*Tous les deux jouent des rôles significatifs dans le secteur, mais le degré d'importance varie. Le rôle des hommes est important en phase initiale pour ensuite s'affaiblir. Le rôle des femmes dans l'exploitation suivie des sources d'eau est important. Nous ne savons pas qui est à l'origine de la construction de l'exploitation de source d'eau.*

- ✎ Quelle est la proportion des ménages à la tête desquels se trouvent des femmes dans la collectivité de projet?

*Cette proportion n'est pas connue, ainsi que la distribution des revenus en espèces non plus.*



## ETAPE 2: Évaluation CARI / KARI (Connaissances, Activités, Responsabilités et Incentives)

### Connaissances

- Quelles connaissances les femmes et les hommes ont-ils du secteur concerné?

Les hommes ont des connaissances portant sur la localisation de l'eau et les ressources locales pour construire des exploitations de sources d'eau.

*Les femmes ont des connaissances portant sur l'utilisation de l'eau et le besoin en eau.*

### Activités

- De quelles activités et fonctions différentes les femmes et les hommes sont-ils responsables?

*Les femmes vont chercher de l'eau tous les jours.*

*Les hommes localisent et construisent des exploitations de sources d'eau.*

*Nous ne disposons pas d'informations sur les activités dans d'autres secteurs.*

*Nous savons qu'il y a des constructeurs ayant du métier mais nous ne savons pas si ce sont des femmes ou des hommes.*

### Ressources

- Les femmes et les hommes ont-ils un accès égal aux ressources de développement et une maîtrise égale de ces dernières?

*L'eau est un bien communautaire, personne n'est considéré comme propriétaire de l'eau. La gestion de sources d'eau est assurée par les usagers de chaque exploitation de source d'eau.*

- Qui bénéficie le plus du programme proposé?

*Les femmes tout comme les hommes.*

### Incentives (motivations)

- ✍ Qu'est-ce qui fournit une motivation pour la participation féminine?

*Le besoin en eau.*

- ✍ Et chez les hommes?

*Le besoin en eau.*

### ETAPE 3: Évaluation des Données et des Services

- ✍ Les données et les services sont-ils accessibles aux femmes et aux hommes en proportion avec leur présence/engagement dans le secteur en question?

*L'axe du projet se situe sur la mise au point d'infrastructures. La formation est axée sur des activités liées à la construction et a tendance, à la fois, à cibler les hommes et à les intéresser. Étant donné que le projet n'est pas axé sur les questions relatives à la gestion ni à la direction, moins de formation est prévue sur les activités qui normalement incombent aux femmes.*



# Comment utiliser le cadre de la FAO?

Fiche de travail 1

## PROFIL DU CONTEXTE

### CONTRAINTES

- pénurie d'eau
- les femmes n'ont aucun accès aux revenus en espèces
- le degré d'alphabétisation faible

### ATOUS

- acquis professionnels dans la construction
- la capacité d'identifier les ressources d'eau
- un système communautaire de direction et de gestion

P.ex. normes, tendances et changements environnementaux, économiques, institutionnels, démographiques, sociaux et politiques d'envergure contraignant ou soutenant le développement dans le lieu concerné

## PROFIL DE L'ACTIVITÉ

COLLECTIVITÉ	ACTIVITÉS	RÔLES DES SEXES	TEMPS
source d'eau	aller chercher de l'eau localisation construction	F  M M	tous les jours  à intervalles à intervalles
P.ex. forêt du gouv't, forêt communautaire, champs en amont, champs en aval, village, ville	P.ex. bois de chauffe, fourrage, labourage, désherbage, cuisine, garde d'enfants, travail rémunéré	M=exclusivement masculin M/f= surtout masculin M/F=masculin/féminin à égalité F/m=surtout féminin F=exclusivement féminin	P.ex. tous les jours, tous les 8 j, 3h/j, 35h/semaine, saison sèche, saison des pluies

## PROFIL DES RESSOURCES

RESSOURCES	ACCÈS PAR RÔLES DES SEXES	CONTRÔLE	BÉNÉFICES
eau de nouveaux puits  formation -construction  comité de gestion de l'eau	F/M F/M  M  ??	communauté ??  projet  projet de gestion	eau eau propre potable métier  structure
P.ex. terre, main-d'oeuvre, technologie, capital, formation d'extension, connaissances autochtones	M=exclusivement masculin M/f=surtout masculin M/F=masculin/féminin à égalité	P.ex. mari, 1ère femme, chef de village, état, ministère des forêts	P.ex. alimentation, combustible, revenus, métier, statut

## PROFIL DU PLAN D'ACTION

OBJECTIFS ET ACTIVITÉS DE PROGRAMME	RÉFLECTIONS SUR LES RÔLES DES SEXES	RECOMMANDATIONS POUR UN PLAN D'ACTION
<p>Objectif: Fournir de l'eau potable propre</p> <p>Activités: Construction d'exploitations de sources d'eau</p> <p>Formation de métiers</p>	<p>Les femmes maîtrisent l'utilisation d'eau au foyer.</p> <p>Les hommes savent déjà construire des puits.</p> <p>Les femmes et les hommes ont besoin de formation dans différents domaines.</p>	<p>Que les femmes soient engagées dans le développement d'un système de gestion pour l'utilisation de l'eau.</p> <p>La conception et la construction de puits devrait se fonder sur le savoir-faire existant.</p> <p>Les femmes ont besoin de formation à la direction et à la gestion, les hommes aux techniques de construction appropriées.</p>
<p>Objectifs et activités sélectionnés dans le document de projet, considérés comme stratégiques en termes de résultats de l'analyse comparative entre les sexes . Se pencher sur les aspects technique et social du projet.</p>	<p>-Se pencher sur les résultats dans les Profils des Activités</p> <p>-Se pencher sur les rôles des sexes chez les bénéficiaires et les participants.</p> <p>-Se pencher sur les rôles des sexes du personnel de projet</p> <p>-Considérer si le changement est souhaité dans la présente situation.</p>	<p>-But:succès en termes de durabilité, d'équité et d'efficacité</p> <p>-Considérer les contraintes et les atouts identifiés dans le Profil du Contexte</p> <p>-Si possible, spécifier qui est responsable de chaque recommandation</p>



## Comment compléter la matrice de l'analyse comparative entre les sexes?

Objectifs du projet	Fournir de l'eau potable propre			
	Travail	Temps	Ressources	Culture
Femmes	+moins de travail pour aller chercher de l'eau	+moins de temps pour aller chercher de l'eau	+plus de ressources en eau	?Changement dans le statut du pouvoir décisionnel
Hommes	-plus de travail de construction au départ	-plus de temps demandé au départ	+formation	Pas de changement
Ménage	+plus d'eau			
Communauté	moins de gestion des ressources d'eau			
<p>Les effets enregistrés susvisés sont-ils souhaités? Sont-ils compatibles avec les objectifs du programme? - Il est préoccupant que le projet se soit approprié la gestion des ressources d'eau, ainsi affaiblissant les processus décisionnels communautaires.</p> <p>Quel impact cette activité aura-t-elle sur ceux qui ne participent pas? -Même les gens n'y participant pas auront un meilleur approvisionnement en eau.</p> <p>Des résultat imprévus - à identifier au cours de la mise en oeuvre. -Les femmes sont incapables de payer l'eau.</p>				

## ENCART D:

### **A) LA POLITIQUE DE L'ACDI (Agence Canadienne pour le Développement International, en anglais CIDA) CONCERNANT LES FEMMES EN DÉVELOPPEMENT ET L'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES**

#### **But:**

Le but de la politique de l'ACDI concernant les femmes en développement et l'équité entre les sexes vise à une participation à part entière des femmes en tant que partenaires égales au développement durable de leurs sociétés.

#### **Objectifs:**

- Encourager des initiatives, en y répondant et en les soutenant, dans et parmi les pays en développement en vue:
  - d'augmenter la participation féminine aux processus décisionnels, économiques, politiques, sociaux et environnementaux;
  - d'améliorer les niveaux de revenus et les situations économiques des femmes;
  - d'améliorer l'accès des femmes aux services sanitaires et au planning familial de base
  - d'améliorer les niveaux des prestations des femmes en matière d'éducation et de savoir-faire professionnel;
  - de protéger et de promouvoir les droits de la personne des femmes.
- Promouvoir l'élimination de barrières discriminatoires contre les femmes.
- Promouvoir et soutenir des politiques et des activités menées par des partenaires de l'ACDI, au Canada et à l'étranger, leur permettant d'intégrer des réflexions portant sur la problématique homme-femme de manière efficace à leurs missions de développement.
- Construire les capacités institutionnelles de l'ACDI permettant d'intégrer pleinement des réflexions sur la problématique homme-femme à des politiques, à des programmes, à des projets et à des activités.
- Soutenir les partenaires du Sud en exprimant leurs préoccupations en matière de problématique homme-femme dans le domaine du développement ainsi qu'accroître la compréhension desdites questions auprès de l'Agence, du Gouvernement canadien et du public canadien.

Le but et les objectifs de cette politique d'entreprise s'appliquent à toutes les activités menées par l'ACDI, tout en étant peaufinés selon les différents secteurs, programmes et projets.

## **La problématique homme-femme et les rôles des sexes**

La problématique homme-femme fait référence aux rôles socialement construits ainsi qu'aux responsabilités des hommes et des femmes. Le concept de la problématique homme-femme intègre des attentes portant sur les caractéristiques, les aptitudes et les types de comportement probables aussi bien chez les hommes que chez les femmes (féminité, masculinité). Ces rôles et ces attentes se modifient au fil du temps et selon les économies et les sociétés.

## **L'égalité entre les sexes**

Au-delà de l'égalité de traitement des hommes et des femmes, le concept de l'égalité entre les sexes met aussi en relief l'importance de l'égalité de résultats. Il fait appel au traitement différentiel de groupes dans le but de mettre fin à l'inégalité et de fomenter l'autonomie. Aussi des démarches spéciales à l'intention des femmes ( dont les projets spécifiques à l'intention des femmes) sont-elles souvent demandées.

## **Composants politiques**

La politique intègre deux composants distincts mais corollaires:

- L'intégration complète et efficace des considérations portant sur la problématique homme-femme aux initiatives de développement: Cela est faisable à l'aide de l'analyse comparative entre les sexes. Elle est de mise aux niveaux sectoriel et macro-politique.
- L'engagement des femmes en tant que partenaires égales et actives dans des missions de développement: La discrimination systématique et d'autres barrières normalement ont pour conséquence que les femmes sont habituellement moins capables par rapport aux hommes de saisir de nouvelles occasions. Le personnel et les partenaires de l'agence se doivent de veiller à ce que les femmes s'engagent de manière équitable dans toutes les activités politiques et de programmation ainsi qu'à tous les niveaux des processus décisionnels et de la mise en oeuvre. Cela présuppose une évaluation des barrières à la participation féminine et, par conséquent, une mise au point de stratégies permettant de franchir ces barrières.

## **Conditions de la politique**

Afin de parvenir à une complète participation féminine en tant que partenaires égales au développement durable de leurs sociétés, l'on doit tenir compte à tous les niveaux:

- de la planification: La compréhension de la dimension de genre et de la répartition du travail fondé sur celle-ci doit faire partie intégrante de toutes les activités initiales de planification. Ensuite, les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes doivent être intégrés à tous les buts, objectifs et priorités des directives politiques et de programme.

- de la mise en oeuvre: Les processus de mise en oeuvre doivent engager les femmes en tant que partenaires égales. Quelquefois, des démarches spécifiques sont nécessaires pour faciliter la participation féminine.
- de la gestion et de l'évaluation: Afin d'assurer que les femmes puissent profiter de nouvelles politiques et programmes, l'on doit procéder à une gestion continue des prestations à court terme et à long terme et des impacts de la politique et de la programmation.
- des résultats: Les femmes doivent bénéficier autant que les hommes du développement.

## **B) LA POLITIQUE CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMME-FEMME D'OXFAM (ONG internationale basée à Oxford au Royaume-Uni)**

### **Principes:**

“Oxfam croit en la dignité essentielle des personnes ainsi qu'en leur capacité à surmonter des problèmes ou des pressions pouvant les écraser ou les exploiter.” Les principes d'Oxfam, dans l'optique de la dimension de genre, traduisent le souci de doter les femmes et les hommes de leur dignité essentielle et de coopérer, de façon concertée, avec les femmes et les hommes dans ses programmes d'urgence et d'aide humanitaire afin de surmonter les pressions qui les tenaillent. Pour y parvenir, des modifications doivent être apportées aux relations hommes-femmes.

Clé de voûte des axes d'Oxfam, la problématique homme-femme, au lieu de la problématique femmes, responsabilise les deux sexes du statut changeant des femmes. Oxfam reconnaît que le développement a un impact différent sur les hommes par rapport aux femmes et que cela a un impact sur les relations hommes-femmes. Une approche de genre est nécessaire pour s'assurer que l'on ne continue pas à ignorer les besoins des femmes (inscrits dans un contexte plus vaste de classe, de groupe ethnique, de race et de religion).

Les femmes sont pauvres parce que leur manque de richesses matérielles se voit aggravé par le manque d'accès au pouvoir, aux métiers et aux ressources. Une pleine intégration de la problématique homme-femme dans le programme d'Oxfam ferait ressortir les causes de la pauvreté des femmes et promouvoir la justice en faveur des femmes aussi bien que des hommes. En raison de la condition inéquitable des femmes, de nature systémique, des ressources et des efforts tout particuliers sont nécessaires afin de favoriser leur participation active à part entière aux missions d'Oxfam pour qu'elles deviennent ainsi des partenaires égales dans la réalisation du mandat Oxfam. À cet effet, Oxfam fera tout le possible pour permettre aux femmes de formuler leurs propres priorités et de travailler avec les hommes sur la problématique du statu quo.

## **Objectifs:**

Oxfam fera tout son possible pour s'assurer que son développement et ses programmes d'aide humanitaire vont améliorer les vies des femmes.

Oxfam s'engage à:

- mettre au point des actions positives dans le but de favoriser la pleine participation et le renforcement du pouvoir des femmes dans les programmes existants et futurs de sorte que les hommes et les femmes bénéficient au même titre des programmes d'Oxfam;
- s'attaquer aux barrières sociales et idéologiques à la participation féminine et à encourager des initiatives visant à améliorer leur statut, y compris les droits fondamentaux;
- promouvoir un accès indépendant des femmes aux ressources clés (dont terre, emploi), services et infrastructures;
- reconnaître, en les aidant à y parvenir, les droits des femmes concernant leur propre corps et la protection contre la violence;
- faire en sorte que toutes les missions de programme au Royaume-Uni et en Irlande tiennent compte de la dimension de genre et, le cas échéant,
- promouvoir des initiatives dotées d'une approche de genre.

(extraits d'Oxfam UK / Ireland Gender Policy, May 1993)

# L'Exploration de la problématique homme-femme

– cadre et outil pour le développement participatif

C'est une évidence que la participation peut, dans bien des circonstances, améliorer la qualité, l'efficacité et la durabilité de projets ainsi que renforcer le processus d'appropriation et l'engagement de gouvernements et de parties intéressées. Pour ce qui est de la coopération au développement, l'analyse comparative entre les sexes garantit que les femmes tout comme les hommes aient des possibilités et des chances égales de participer au développement, d'y intervenir et d'en bénéficier.

Le présent manuel a été conçu dans le but de vous faciliter une application pratique de la perspective souvent théorique de genre. Il présente concepts clés et définitions ainsi qu'introductions à des cadres alternatifs d'analyse comparative entre les sexes. "L'Exploration de la problématique homme-femme" vous invite à décortiquer une étude de cas en illustrant l'utilisation de ces cadres et vous prédispose à analyser le programme que vous vous engagez à élaborer, à mettre en œuvre ou à évaluer.

## MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

DÉPARTEMENT DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE AU DÉVELOPPEMENT

UNITÉ DE L'INFORMATION

KANAVAKATU 4A, 00160 HELSINKI

P.O.B 176, 00161 HELSINKI

TÉL. + 358 (9) 1341 6370

TÉLECOPIE + 358 (9) 1341 6375

HOME PAGE: [HTTP://GLOBAL.FINLAND.FI](http://global.finland.fi)

E-MAIL: [KYINFO@FORMIN.FI](mailto:KYINFO@FORMIN.FI)

