



# Manuel de la SADC sur L'Intégration du Genre dans le Secteur de l'Eau



COMMUNAUTE DE DEVELOPPEMENT DE L'AFRIQUE AUSTRALE (SADC)

P/Bag 0095

Gaborone, Botswana

Tél: +267 395 1863

Email : [water@sadc.int](mailto:water@sadc.int); [gender@sadc.int](mailto:gender@sadc.int)

Site internet : [www.sadc.int](http://www.sadc.int)

© SADC 2015

© Encadrés, tableaux, figures, cartes comme indiqués

L'information présentée dans ce manuel peut être reproduite, utilisée et partagée avec le plein consentement de l'éditeur.

Citation de source : Manuel de la SADC sur l'intégration du Genre dans le Secteur de l'eau, SADC, Gaborone, Botswana, 2015

Conception et mise en page : BJ Marketing

Plot 6406 Office 4 Celestal Broadhurst

Gaborone Botswana

P. O. Box 30719 Tlokweng

Tél/Fax: +267 3165311

Email : [Immawer@gmail.com](mailto:Immawer@gmail.com)

Cette publication a bénéficié du soutien et du financement des Gouvernements d'Australie, du Royaume-Uni et de l'Allemagne par le biais du GIZ



# Avant-propos

L'un des principes de la Communauté de Développement de l'Afrique australe (SADC) est de garantir l'intégration de la dimension de genre à l'ensemble de ses politiques, programmes, projets et activités. Ce manuel de la SADC sur l'Intégration de la dimension de Genre dans le Secteur de l'Eau est une contribution à nos efforts pour garantir l'intégration du genre dans tous nos programmes du secteur de l'eau.

Ce manuel est l'une des réalisations du *Gender Mainstreaming in Transboundary Water Management in SADC Project* (Projet d'Intégration du Genre dans la Gestion des Eaux Transfrontalières de la SADC) dont l'objectif était de garantir l'attestation et l'intégration aux politiques et programmes de la pertinence de la dimension de genre et de l'inclusion sociale dans la gestion des ressources en eau transfrontalières par des décideurs et spécialistes de l'eau hommes et femmes à différents échelons.

Nous espérons que ce manuel contribue au renforcement des capacités des professionnels/les du secteur de l'eau non experts en matière d'égalité du genre afin de les aider à intégrer la dimension de genre à leurs travaux et à répondre aux besoins et préoccupations des femmes et des hommes en matière de développement fondés sur leurs rôles, responsabilités et expériences dans le secteur.

Ce manuel vise à assister les professionnels/les et institutions de développement des ressources en eau dans l'intégration du genre à toutes les étapes du cycle de vie d'un projet, dont les étapes de préparation, formulation, exécution et suivi-évaluation du projet. Les principaux utilisateurs/trices de ce manuel sont le personnel des ministères des Eaux et le personnel sur le terrain impliqué dans le secteur de l'eau ou dans des projets au niveau des communautés. Ce manuel pourrait par ailleurs s'avérer utile aux professionnels/les des organisations non gouvernementales et aux secteurs privés.

Par ailleurs, ce manuel est destiné à aider les utilisateurs/trices à intégrer efficacement la dimension de genre à leurs activités quotidiennes dans le secteur. Les indications mentionnées dans ce manuel permettront aux planificateurs, décideurs, responsables de l'exécution de projets de développement des ressources en eau, hommes et femmes, et aux communautés bénéficiaires de comprendre les principes fondamentaux et les modalités impliqués dans le processus d'intégration de la dimension de genre.

Nous vous invitons à utiliser ce manuel, en partie ou en totalité, y compris les illustrations. Vous pouvez également reproduire le matériel ou adapter son contenu aux besoins locaux, sans autorisation préalable du Secrétariat de la SADC, à condition que les parties reproduites soient distribuées gratuitement et que la source soit entièrement mentionnée. La citation de source de la publication est *Manuel de la SADC sur l'intégration du Genre dans le Secteur de l'eau, SADC, 2015*.

Nous profitons de la présente pour remercier l'équipe de gestion du projet « Intégration du Genre dans la Gestion des Eaux Transfrontalières de la SADC » pour son soutien dans la démarche de rédaction de ce Manuel. Notre gratitude s'étend également au Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) au nom du Gouvernement allemand pour sa coopération déléguée avec le Gouvernement australien, et le Gouvernement de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord pour le financement du projet.



---

Dr Stergomena Lawrence Tax  
Secrétaire exécutif, SADC

# Sommaire

Liste des Figures	III
Liste des Tableaux	IV
Acronymes et abréviations	V
A propos du manuel	VI
Comment utiliser le manuel ?	VII
Structure du manuel	VIII
<b>CHAPITRE 1: INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
1.1 Le genre dans la gestion intégrée des ressources en eau (GIRE)	2
1.2 Le genre dans la Communauté de Développement de l'Afrique australe (SADC)	3
1.3 Le cadre fondamental Genre et Développement du manuel	4
1.4 La nécessité d'un manuel sur l'intégration du genre dans le secteur de l'eau	5
1.5 Méthodologie employée pour la rédaction du Manuel	6
1.6 Définition des concepts de genre et d'intégration du genre	6
<b>CHAPITRE 2: SYNTHÈSE DES OUTILS D'INTEGRATION DU GENRE</b>	<b>9</b>
2.1 Cadre de l'intégration du genre	10
2.2 Outils d'intégration du genre	12
2.3 Utilisation des outils d'intégration du genre	13
<b>CHAPITRE 3: CONSEILS POUR RENFORCER LES ASPECTS LIÉS AU GENRE AU COURS DU CYCLE D'UN PROJET</b>	<b>14</b>
3.1 Conseils pour une sélection des projets attentive à la dimension de genre	15
3.2 Conseils pour une conception et planification des projets attentives à la dimension de genre	16
3.3 Conseils pour une exécution et un suivi des projets attentifs à la dimension de genre	17
3.4 Conseils pour une évaluation des projets attentive à la dimension de genre	19
3.5 Conseils pour mesurer l'impact d'un projet sur les hommes et les femmes	21
<b>CHAPITRE 4: FICHES DE CONTRÔLE DES PHASES DU CYCLE D'UN PROJET</b>	<b>22</b>
4.1 Division du travail selon le genre	24
4.2 Accès et contrôle des ressources	27
4.3 Besoins pratiques et intérêts stratégiques	32
4.4 Capacités et vulnérabilités	36
4.5 Facteurs influents	37
4.6 Impact	38
4.7 Formation et renforcement des capacités	41
4.8 Consultation et processus décisionnel	42
4.9 Suivi-évaluation	43

<b>CHAPITRE 5: OUTILS POUR UNE PARTICIPATION BASEE SUR LE GENRE</b>	<b>49</b>
5.1 Conseils pour une consultation des parties prenantes sensible à la dimension de genre	50
5.2 Méthodes participatives visant à faciliter la collecte de données ventilées par genre	52
5.3 Conseils pour renforcer la participation des femmes	54
5.4 Conseils pour une gouvernance de l'eau attentive à la dimension de genre	56
<b>CHAPITRE 6: OUTILS DE RENFORCEMENT DE LA FACILITATION ATTENTIVE A LA DIMENSION DE GENRE</b>	<b>59</b>
6.1 Conseils visant à inclure les aspects liés au genre aux termes de référence et d'acquisition	60
6.2 Conseils pour une communication adaptée aux spécificités liées au genre	62
6.3 Conseils pour une tenue de réunions sensible à la dimension de genre	63
6.4 Conseils en rédaction sensible au genre	64
6.5 Conseils pour une formation et un renforcement des capacités sensibles à la dimension de genre	65
6.6 Aspects de la formation d'introduction au genre	67
<b>CHAPITRE 7: OUTILS DE RENFORCEMENT DE LA COMPREHENSION DES TECHNIQUES DE GENRE</b>	<b>68</b>
7.1 Fiches de contrôle pour une évaluation organisationnelle selon le genre	69
7.2 Fiche de contrôle de l'inclusion de la dimension de genre dans les politiques	75
7.3 Comprendre la budgétisation sensible au genre	79
7.4 Comprendre le concept de données ventilées par genre	80
7.5 Comprendre les indicateurs de genre	82
<b>CHAPITRE 8: CONCLUSION</b>	<b>84</b>
Bibliographie	86
ANNEXES	89

# Liste des Figures

Figure 1: Aperçu général de la structure du manuel	VIII
Figure 2: Guide d'utilisation du manuel	VIII
Figure 3: Méthodologie du processus	6
Figure 4: Différences entre sexe et genre	7
Figure 5: Corrélation entre approche axée sur le genre, analyse selon le genre et outils d'intégration du genre	10
Figure 6: Les six questions clés de l'analyse selon le genre	10
Figure 7 : Approche axée sur le genre	11
Figure 8: Cycle schématique d'un projet et concepts clés en matière de genre	23
Figure 9: Comparaison entre tâches reproductives et tâches productives	24
Figure 10 : Gamme des besoins pratiques et intérêts stratégiques	33
Figure 11: Degré d'autonomisation	35
Figure 12: Les différents angles des capacités et vulnérabilités	36
Figure 13: Degré d'influence grâce à la participation	46
Figure 14: Impact de la gouvernance de l'eau	56
Figure 15: Renforcer l'implication des femmes dans la gouvernance de l'eau	57
Figure 16: Indicateurs de genre	82
Figure 17: Caractéristiques des indicateurs de genre	83
Figure 18: Contexte élargi de l'intégration du genre	85

# Liste des Tableaux

Tableau 1 : Résumé des annexes	VII
Tableau 2: Synthèse des cinq séries d'outils de promotion de l'intégration du genre	12
Tableau 3: Planification des activités durant la phase d'exécution	19
Tableau 4: Fiche de contrôle relatif à la division du travail selon le genre et à la phase de planification du projet	25
Tableau 5: Fiche de contrôle relative à la division du travail basée sur le genre et à la phase d'exécution du projet	26
Tableau 6: Fiche de contrôle de l'accès et contrôle aux ressources durant la phase de planification	27
Tableau 7: Fiche de contrôle de l'accès et du contrôle des ressources durant la phase d'exécution du projet	30
Tableau 8: Fiche de contrôle des besoins pratiques et intérêts stratégiques	34
Tableau 9 : Outil de réflexion sur les capacités et vulnérabilités	37
Tableau 10: Outil de réflexion sur les facteurs influents	38
Tableau 11: Outil de réflexion sur l'impact du projet	39
Tableau 12: Outil de réflexion sur la formation et le renforcement des capacités	41
Tableau 13: Outil de réflexion sur la consultation et les processus décisionnels	42
Tableau 14: Outil de réflexion sur le suivi attentif à la problématique de genre	43
Tableau 15: Engagement en faveur de l'égalité du genre dans la culture et les structures organisationnelles	70
Tableau 16: Mission ou mandat d'une organisation apprenante	71
Tableau 17: Routines, procédures et projets organisationnels	72
Tableau 18: Politique du genre et égalité des chances dans les organisations	73
Tableau 19: Budgétisation, ressources et outils sensibles aux spécificités du genre dans les organisations	74
Tableau 20: Responsabilité liée au genre dans les organisations et pression extérieure	75
Tableau 21: Genre et budgets	80
Tableau 22: Information ventilée par genre	81

# Acronymes et Abréviations

AMCOW	Conseil des Ministres africains chargés de l'eau
DFID	Département du développement international, Royaume-Uni
GED	Genre et Développement
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Allemagne
UG	Unité de genre de la SADC
HRBA	Approches basées sur les droits humains
GIRE	Gestion intégrée des ressources en eau
RISDP	Regional Indicative Strategic Development Plan
OBF	Organisme de Bassin Fluvial
SADC	Communauté de Développement de l'Afrique australe
SSIF	Cadre stratégique d'exécution de la SADC
NU	Nations Unies
WD	Division de l'eau de la SADC

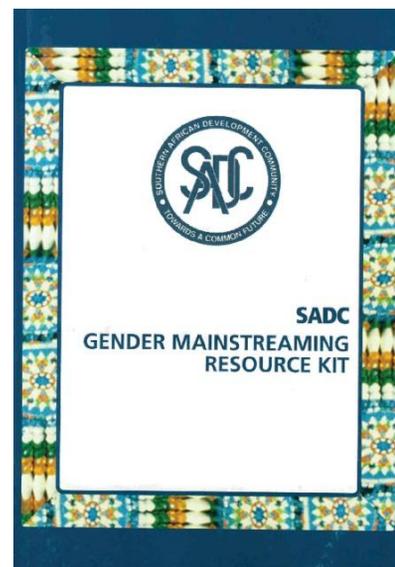
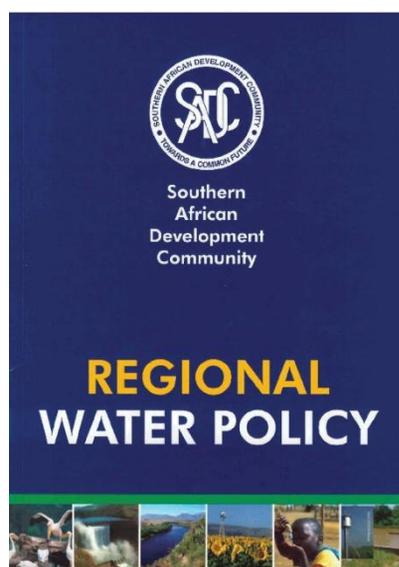
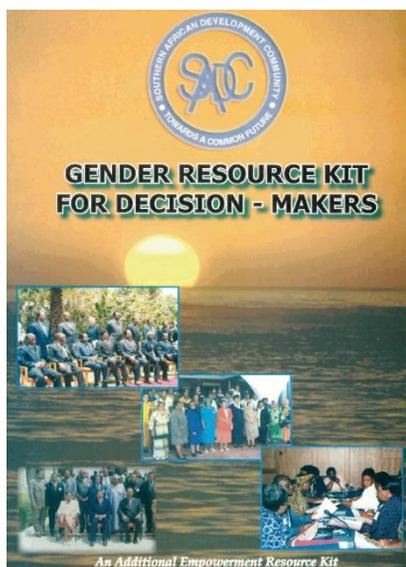
# A propos de ce manuel

Le manuel sur l'intégration de la dimension de genre dans le secteur de l'eau de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) a pour finalité :

- Montrer que les **femmes possèdent de précieuses connaissances et capacités** qui souvent ne sont pas mises à contribution et qui devraient être incorporées aux activités quotidiennes du secteur de l'eau.
- Démontrer que les informations ventilées par genre permettent d'obtenir **des données utiles plus détaillées**.
- Habilitier les **professionnels/les du secteur de l'eau non experts en matière de genre** afin de garantir la conception de projets et autres processus sensibles à la dimension de genre et de s'attaquer aux obstacles liés au genre rencontrés par les femmes et les hommes, et garantir une participation paritaire hommes-femmes au cycle d'un projet afin d'assurer un accès égal aux bénéfices générés par les projets.
- Fournir des outils d'**intégration pratique et quotidienne** de la dimension de genre :
  - afin de garantir la participation aussi bien des femmes que des hommes à la Gestion des Eaux Transfrontalières (TWM) concentrée sur la participation des parties prenantes dans le secteur de l'eau de la SADC
  - aux institutions impliquées dans la gestion de l'eau telles que les Organismes de Bassins Fluviaux (OBF), les conseils communautaires de bassins fluviaux, les services d'approvisionnement en eau, les comités de développement, etc. ;
  - dans le cadre de projets et processus liés à l'eau en cours et futurs ;
  - au sein du contexte actuel des politiques de Gestion des Eaux Transfrontalières (TWM) ;
  - grâce au renforcement des capacités des femmes et des hommes pour un engagement effectif ;
  - pour le renforcement des capacités des institutions gouvernementales en vue d'intégrer le genre aux niveaux organisationnel et des programmes; et
  - par la construction de partenariats avec des organisations de la société civile et d'autres institutions œuvrant pour l'intégration du genre dans la gestion intégrée des ressources en eau (GIRE).

Ce manuel s'appuie sur les expériences et meilleures pratiques issues de nombreuses organisations internationales et régionales cherchant à inclure la dimension de genre à leurs actions. Veuillez consulter les références dans le texte et la liste complète dans la bibliographie.

Plus avant vous trouverez d'autres publications de la SADC liées à ce manuel (détails dans le chapitre 1).



# Comment utiliser ce manuel

Ce manuel a été conçu pour faciliter l'intégration pratique des préoccupations liées au genre à l'ensemble des pratiques et processus associés à la gestion des ressources en eau.

Bien que le point de départ de ce manuel soit l'intégration des spécificités hommes-femmes, il reconnaît que le concept d'intégration comme stratégie de développement peut s'étendre à un vaste éventail de groupes vulnérables. Le terme de « groupes vulnérables » est associé au processus d'« exclusion sociale » par lequel certains groupes sont systématiquement défavorisés car ils sont exclus et marginalisés (intentionnellement ou non) sur la base de leur ethnicité, race, religion, orientation sexuelle, caste, filiation, genre, âge, handicap, statut VIH, statut de migrant ou de leur lieu de résidence. Les groupes vulnérables se composent entre autres des personnes souffrant de handicaps, des enfants, jeunes, personnes âgées, personnes vivant avec le VIH/SIDA et personnes vivant dans une misère extrême.<sup>1</sup>

Le manuel propose des outils visant à garantir un cycle de projet sensible au genre et des outils de participation, facilitation du processus, obtention de savoir-faire et compréhension sensibles à la dimension de genre. Le manuel n'est pas une réalisation définitive, mais une ressource adaptable et évolutive d'intégration du genre dans le secteur de l'eau. Les utilisateurs/trices du manuel sont encouragés à commenter, contribuer, affiner et adapter les outils afin qu'ils contribuent davantage à la sensibilisation au genre dans leurs contextes spécifiques.

Il est important de ne pas envisager l'application des outils comme un « test » ou une mesure de ce qui est « incorrect ». Au contraire, les outils sont des « aides à la réflexion » visant à guider l'utilisateur dans l'analyse des aspects liés au genre de la manière la plus complète qui soit.

Les efforts d'intégration du genre actuels en GIRE se concentrant principalement sur l'eau et l'assainissement, la section consacrée au cycle du projet donne un aperçu des questions spécifiques liées au genre, à l'eau et à l'assainissement. Dans certaines sections pertinentes de ce manuel, sont fournies des références électroniques pour des lectures complémentaires.

**Tableau 1 : Résumé des annexes**

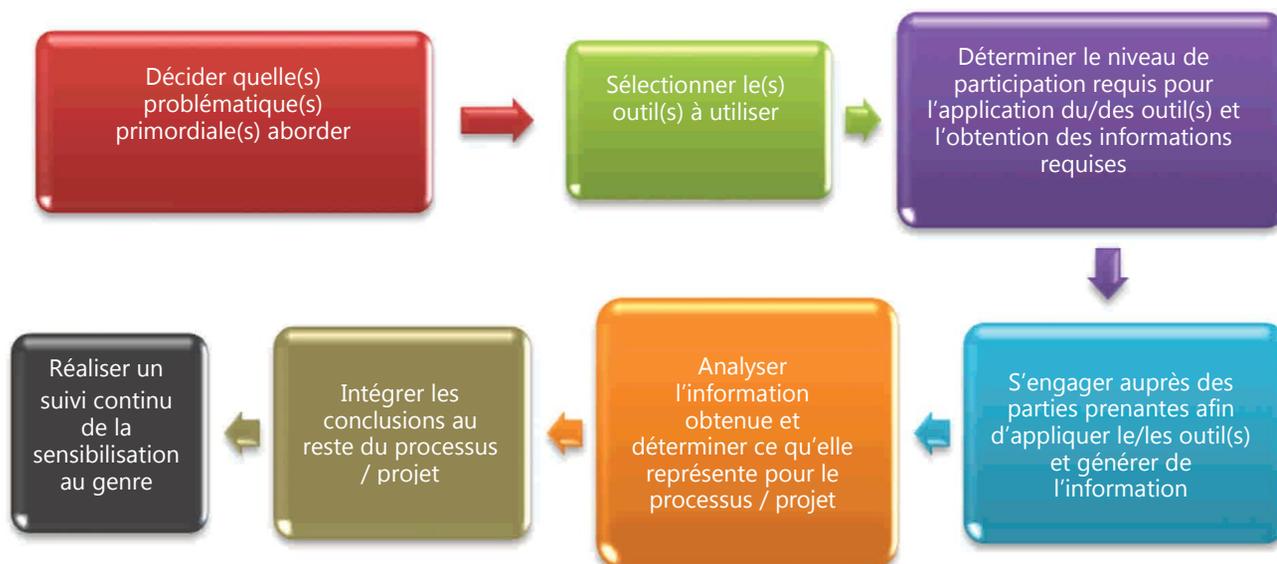
Annexe	Information
1. Protocoles ou instruments liés au genre et à l'eau	Un résumé des protocoles ou instruments régionaux et internationaux les plus importants d'aide à l'examen du genre dans le secteur de
2. Exemples axés sur le genre et l'eau	Une liste d'exemples d'intégration du genre dans le secteur de l'eau.
3. Modèles	Les modèles pouvant servir à surveiller les progrès durant l'exécution et le suivi-évaluation.
4. Terminologie clé	Définition des termes clés employés dans ce manuel.
5. Environnement organisationnel propice	Un aperçu des différents facteurs déterminant la facilité ou difficulté à mettre en œuvre l'intégration du genre.
6. Système de gestion du genre	Un résumé du système qui joue un rôle important dans l'exécution durable et sur le long terme de l'intégration du genre comme
7. Cadre analytique du genre	Un résumé du cadre qui confère la base théorique des outils de genre employés dans les analyses selon le genre.
8. Méthodes participatives sensibles au genre	Un aperçu d'un certain nombre de méthodes susceptibles de générer des informations ventilées par genre.
9. Indicateurs de genre	Un aperçu des aspects liés au genre pouvant servir de point de départ pour la formulation d'indicateurs de genre susceptibles de déterminer les changements pour les femmes et les hommes dans le

<sup>1</sup> Adaptation du Département du Développement International (DFID), *DFID Social Exclusion Review*; 2005; disponible sur <http://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/2301.pdf>.

# Structure du manuel

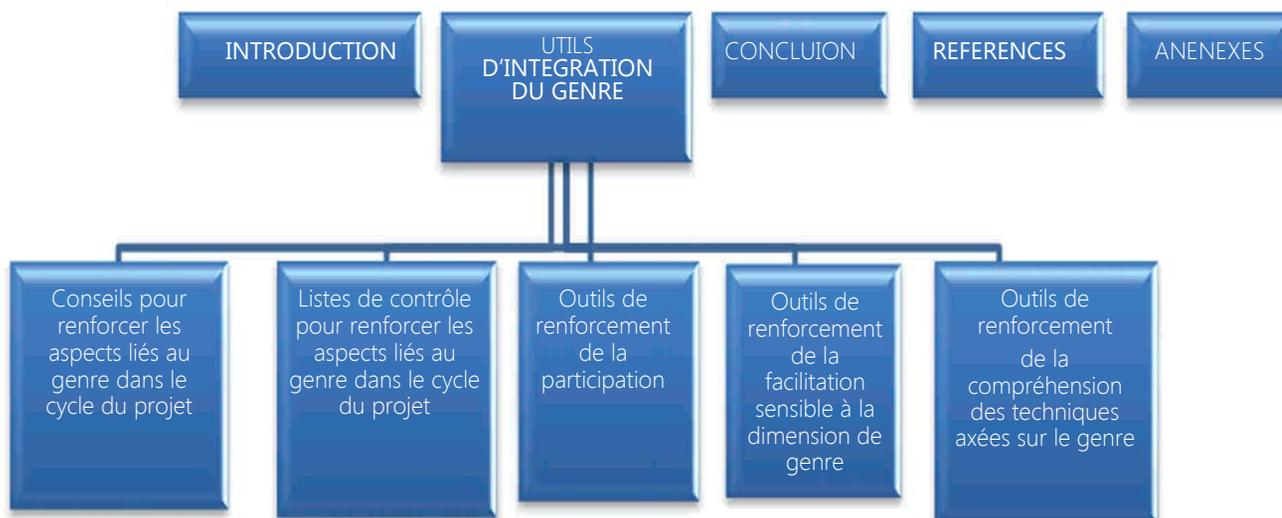
Pour une utilisation plus facile, veuillez consulter l'aperçu de la structure du manuel:

Figure 1: Aperçu général de la structure du manuel



Le schéma ci-dessous peut servir de guide d'utilisation pour ce manuel :

Figure 2 : Guide d'utilisation du manuel



L'utilisation de ce manuel doit être étroitement liée à des structures organisationnelles existantes aussi bien dans le secteur du genre que de l'eau, comme l'Unité de Genre de la SADC chargée de fournir une orientation politique intersectorielle sur l'intégration du genre entre les différents secteurs, dont les projets de gestion des eaux transfrontalières. De la même manière, au niveau de l'Etat membre, l'importance des politiques des gouvernements nationaux doit être reconnue.



# CHAPITRE 1:

## INTRODUCTION

*Le chapitre 1 aborde le genre dans la GIRE, et le genre et l'eau dans le contexte de la communauté de développement de l'Afrique australe (SADC). Il présente l'approche Genre et Développement (GED) ainsi que l'approche basée sur les droits humains comme cadre fondamental de Genre et Développement de ce manuel. Il expose par ailleurs la nécessité d'un manuel sur l'intégration du genre dans le secteur de l'eau, les objectifs de la publication, un aperçu du fonctionnement du manuel et la méthodologie employée pour la rédaction de ce manuel. Enfin, les concepts de genre et d'intégration de la dimension de genre y sont définis.*

# 1.1 Le Genre dans la Gestion intégrée des Ressources en Eau (GIRE)

Ce manuel est placé dans le contexte de la GIRE en tant qu'approche stratégique de gestion reconnaissant la diversité et l'interdépendance des usagers de l'eau, hommes et femmes, dans un contexte social, environnemental, économique et culturel. Parallèlement, il identifie les éventuelles demandes conflictuelles pour des ressources en eau de plus en plus limitées.

Les femmes et les hommes jouent des rôles différents au sein de la GIRE. Leur accès respectif à l'eau et aux ressources liées à l'eau n'est pas identique, et généralement inégal, et il en est de même pour l'accès au processus décisionnel à tous les niveaux du secteur de l'eau. Les femmes et les hommes sont tous deux impliqués dans la gestion de l'environnement, mais de manière différente en matière d'utilisation, d'accès et de contrôle de l'eau. Les femmes sont souvent les plus touchées par la détérioration de l'environnement en général et par la rareté de l'eau en particulier. Les tâches liées à l'approvisionnement en eau des ménages incombent principalement aux femmes. La rareté des ressources en eau oblige souvent les femmes à parcourir de plus longues distances et/ou à demeurer sans eau durant des périodes prolongées. Dans de nombreuses sociétés, les femmes ont moins de droits environnementaux que les hommes, mais assument de fortes responsabilités en matière de gestion des ressources naturelles. Si, par exemple, les femmes avaient le droit de posséder des terres, elles pourraient jouer un rôle plus efficace dans la gestion de l'environnement car elles seraient alors capables de prendre des décisions indépendantes concernant leurs terres, ce qui pourrait s'avérer bénéfique pour la gestion des ressources naturelles.

La production alimentaire et agricole se caractérise souvent par une très importante division du travail. Le travail des hommes se caractérise généralement par une meilleure visibilité et reconnaissance que celui des femmes puisque l'accent est souvent mis sur la production destinée au marché et non sur la production de subsistance principalement aux mains des femmes. Presque sans exception, les femmes et les hommes ont différents degrés d'accès et de contrôle des ressources de production, à savoir un accès inégal à des intrants et ressources tels que les terres, le bétail, le crédit, le temps, etc. Les femmes et les hommes ont également souvent un accès différent et inégal à l'eau pour l'abreuvement du petit bétail et la culture de légumes, en raison d'une répartition des rôles et responsabilités au sein du ménage basée sur le genre.

Les femmes sont essentiellement responsables de la collecte et du stockage de l'eau destinée à un usage domestique, des tâches qui peuvent s'avérer longues et laborieuses. Elles n'ont cependant souvent pas un accès égal aux processus de consultation sur les améliorations en termes d'approvisionnement en eau domestique, de gestion et de rôles de prise de décision ou à des emplois rémunérés dans la gestion et l'entretien des services d'approvisionnement en eau.

De bonnes pratiques en termes de gestion de l'eau doivent aider à lutter contre la problématique hommes-femmes à tous les échelons des institutions chargées de la gestion de l'eau, y compris au niveau transfrontalier international. Une telle approche reconnaît le rôle central des femmes dans la fourniture et l'utilisation de l'eau et en tant que protectrices de l'environnement. Ces rôles doivent transparaître dans les dispositifs organisationnels de développement et de gestion des ressources en eau.

Des progrès ont été réalisés dans la promotion de la participation des femmes à la gestion de l'eau. L'attention de la GIRE se déplace progressivement du contexte principal des femmes dans leurs fonctions domestiques vers la reconnaissance de la part de pouvoir des femmes (mais pas nécessairement le travail) dans la gestion, planification et les institutions de l'eau. De plus en plus, le mythe de l'uniformité entre les femmes et les hommes est reconnu, c'est-à-dire que les femmes et les hommes appartenant à différentes catégories socioéconomiques et culturelles présentent des disparités en termes de besoins, intérêts et moyens d'utiliser, développer et gérer les ressources en eau. Le développement et la gestion intégrés des ressources en eau doivent être spécifiques afin de traiter les intérêts des différents groupes, leurs rôles et l'impact généré par les changements dans la gestion et l'utilisation de l'eau sur ces groupes.

## 1.2 Le Genre dans la Communauté de Développement de l'Afrique australe (SADC)

Ce manuel a été conçu pour une utilisation dans le cadre de la GIRE et de la SADC. Les gouvernements de la SADC adhèrent notamment à la Déclaration Solennelle sur l'Égalité du Genre en Afrique (2004)<sup>2</sup> par laquelle ils réaffirment leur engagement envers l'égalité du genre qui s'inscrit dans l'Article 4 de l'Acte constitutif de l'Union africaine relatif à la *promotion de l'égalité du genre*. De la même manière, la Politique du Genre de l'Union africaine (2009) constitue le cadre politique pour l'égalité du genre dans lequel opère la SADC. Elle vise à établir une vision claire et à s'engager en faveur du processus d'intégration du genre et d'autonomisation des femmes en vue d'influencer les politiques, procédures et pratiques à même d'accélérer la réalisation de l'égalité du genre, de la justice de genre et des droits humains fondamentaux et de non-discrimination en Afrique.

La politique du genre de la SADC (2007)<sup>3</sup> aborde en détail le genre dans plusieurs domaines et fournit un cadre institutionnel et des dispositifs de mise en œuvre de la politique. La politique s'engage, entre autres, à appuyer les processus et mécanismes d'intégration du genre.

*Le Protocole de la SADC sur le Genre et Développement (GED, 2008)*<sup>4</sup> intègre le genre au programme d'action et aux initiatives de renforcement communautaire de la SADC guidant le développement durable de la région. Le protocole prévoit l'autonomisation des femmes, l'élimination de la discrimination et la réalisation de l'égalité du genre grâce à l'élaboration de lois, politiques, programmes et projets favorables à l'égalité du genre. Ce protocole est entré en vigueur en février 2013.

En 2008, le secrétariat de la SADC a lancé le *kit de ressources en intégration du genre* de la SADC<sup>5</sup> destiné au Secrétariat et aux États membres pour appuyer leurs politiques et programmes en matière de genre. Cette "boîte à outils" décrit les concepts liés au genre, le cadre juridique et politique de l'action en faveur de l'égalité du genre dans la région et de l'intégration du genre dans de nombreux secteurs. Elle fournit également une fiche de contrôle, dans le cadre du chapitre sur les infrastructures et services, sur la manière d'aborder l'approvisionnement en eau et l'assainissement. Elle propose une mise en œuvre basée sur le cycle du projet. La boîte à outils place fermement l'intégration du genre au cœur des pratiques organisationnelles du Secrétariat de la SADC et s'emploie à soutenir la normalisation de l'intégration du genre dans tous les secteurs.

Ce Manuel d'Intégration du Genre repose sur les bases solides fournies par le kit de ressources en intégration du genre de la SADC. Il complète la boîte à outils de la SADC en traitant de manière plus approfondie le genre dans la GIRE et l'assainissement. Il fournit également des outils pratiques de renforcement de la sensibilisation aux questions de genre dans les actions de participation, facilitation et renforcement de la compréhension ainsi que dans les conseils et fiches de contrôle visant à guider les utilisateurs/trices tout au long d'un cycle de projet type.

Avec une référence spécifique à l'eau dans la région de la SADC, la politique régionale de l'eau de la SADC<sup>6</sup> de 2005 aborde la question de l'intégration du genre en déclarant que les femmes doivent être reconnues comme composante centrale dans l'alimentation, gestion et préservation de l'eau et que les femmes doivent être pleinement impliquées dans l'élaboration et exécution des politiques, processus et activités à tous les échelons. La politique déclare en outre que toutes les institutions de l'eau de la SADC doivent appliquer les principes et objectifs de l'intégration du genre à leurs activités administratives et d'exécution. La politique définit l'intégration du genre dans la gestion des ressources en eau en se référant à l'incorporation de cette complexe relation entre utilisation productive et utilisation domestique de l'eau en se concentrant sur l'importance de la participation des hommes et des femmes au processus décisionnel et sur la distribution équitable des bénéfices liés à de meilleures infrastructures et structures de gestion. L'intégration du genre dans la gestion des ressources en eau est rattachée à la réalisation de bénéfices en termes de développement et contribue ainsi à la croissance et économique et à l'équité. Elle est également liée à l'autonomisation des femmes et suppose un gage d'efficacité, équité et durabilité.

<sup>2</sup> Veuillez consulter [http://www.afrimap.org/english/images/treaty/AU\\_GenderSolemnDec04.pdf](http://www.afrimap.org/english/images/treaty/AU_GenderSolemnDec04.pdf) pour la version anglaise de la déclaration

<sup>3</sup> [www.sadc.int/files/8414/0558/5105/SADC\\_GENDER\\_POLICY\\_-\\_ENGLISH.pdf](http://www.sadc.int/files/8414/0558/5105/SADC_GENDER_POLICY_-_ENGLISH.pdf) pour la politique

<sup>4</sup> [http://www.sadc.int/files/8713/5292/8364/Protocol\\_on\\_Gender\\_and\\_Development\\_2008.pdf](http://www.sadc.int/files/8713/5292/8364/Protocol_on_Gender_and_Development_2008.pdf) pour le protocole

<sup>5</sup> [http://www.sadc.int/index.php/download\\_file/view/2688/211/](http://www.sadc.int/index.php/download_file/view/2688/211/) for le kit de ressources

<sup>6</sup> [http://www.sadc.int/files/1913/5292/8376/Regional\\_Water\\_Policy.pdf](http://www.sadc.int/files/1913/5292/8376/Regional_Water_Policy.pdf) pour la politique

(Annexe 1 - carte mémoire ci-jointe. Elle fournit des informations complémentaires sur les protocoles ou instruments directeurs en matière de genre et de gestion des ressources en eau).

## 1.3 Le cadre fondamental Genre et Développement du manuel

Le manuel reconnaît l'importance de l'approche *Genre et Développement* (GED), ainsi que de l'approche basée sur les droits humains (*human rights-based approach HRBA*).

L'objectif de l'approche GED<sup>7</sup> est l'élimination des inégalités de genre liées aux déséquilibres sociaux, économiques et politiques entre femmes et hommes comme condition préalable à un développement axé sur l'individu. Actuellement, la majorité des actions mises en œuvre dans le secteur de l'eau tiennent compte de cette approche. L'approche GED déclare que :

- Le genre n'est pas un « problème propre aux femmes » mais une problématique interpersonnelle entre les femmes et les hommes.
- Les femmes et les hommes ont des besoins différents et spécifiques,
- Les femmes ne peuvent être considérées comme un groupe harmonisé car elles sont affectées par d'autres problématiques transversales telles que la classe, la race, la pauvreté, l'ethnicité, l'âge, la situation géographique (c'est-à-dire la division entre urbain et rural), la religion et la culture,
- Les femmes sont généralement défavorisées par rapport aux hommes mais ces différences liées au genre peuvent également défavoriser les hommes,
- La nature de l'inégalité de genre est souvent systématique et structurelle,
- Le genre n'est donc ni unidimensionnel ni simpliste. Il est complexe et multidimensionnel, et les pratiques et processus doivent refléter ces caractéristiques.

D'un autre côté, l'approche HRBA<sup>8</sup> renforce l'engagement en faveur des droits humains comme noyau dur de l'ensemble des politiques et programmes. L'approche se fonde sur les principes des droits humains universellement acceptés ci-dessous :

- Universalité et inaliénabilité : chaque individu possède des droits inhérents à sa qualité d'être humain et ces droits ne peuvent être enlevés ;
- Indivisibilité : il n'existe aucune hiérarchie des droits et ces droits sont d'importance égale, qu'ils soient politiques, civils, économiques, sociaux ou culturels ;
- Égalité et non-discrimination : chaque individu a droit à la dignité et il ne peut y avoir aucune discrimination basée sur la race, couleur, sexe, ethnicité, âge, langue, religion, opinion politique ou de tout autre type, origine nationale ou sociale, handicap, propriété, naissance ou autre statut conformément aux textes des traités des droits humains ;
- Interdépendance et indissociabilité : la réalisation d'un droit dépend souvent entièrement ou partiellement d'un autre droit ;
- Participation et inclusion : tout individu a le droit de participer et de contribuer à la réalisation de ses droits et à l'exercice de toutes ses libertés ; et
- Responsabilité et primauté de droit : le gouvernement, en sa qualité de principal titulaire de devoirs, doit veiller à la conformité de toutes les lois, normes et pratiques aux normes et instruments relatifs aux droits humains internationaux.

Bien que l'approche HRBA reconnaisse le droit humain à l'eau, elle n'inclut pas l'option de gratuité pour l'eau, comme cela a souvent été supposé. L'accès à l'eau doit être garanti pour toutes et tous et les populations vulnérables n'ayant pas les moyens de s'en procurer doivent être prises en charge par les réseaux d'aide sociale d'une société. Le prestataire de services liés à l'eau, qui est tenu de traiter chaque usager de manière égale, ne saurait être considéré comme responsable.

---

<sup>7</sup> Conseil des Ministres africains chargés de l'eau (AMCOW), *Policy and Strategy for Mainstreaming Gender in the Water Sector in Africa, 2011 & The International Women's Rights Project, Mainstreaming Gender in the Governance of Transboundary Waters, 2010.*

<sup>8</sup> Telle que définie par les Nations Unies. Consulter son Human Rights Based Approach Portal en ligne sur <http://hrbaportal.org/>.

## 1.4 La nécessité d'un manuel sur l'intégration du genre dans le secteur de l'eau

Il ressort clairement du contexte de la dimension de genre dans la GIRE mentionné ci-dessus que ce manuel représentera un important soutien à une approche détaillée du développement et de la gestion des ressources en eau et une garantie d'incorporation adéquate des voix des femmes et des préoccupations liées à l'égalité du genre dans l'élaboration de processus dans le cadre du contexte spécifique de gestion des eaux transfrontalières (TWM) dans la SADC.

Le manuel soutiendra l'intégration du genre comme stratégie visant à<sup>9</sup> :

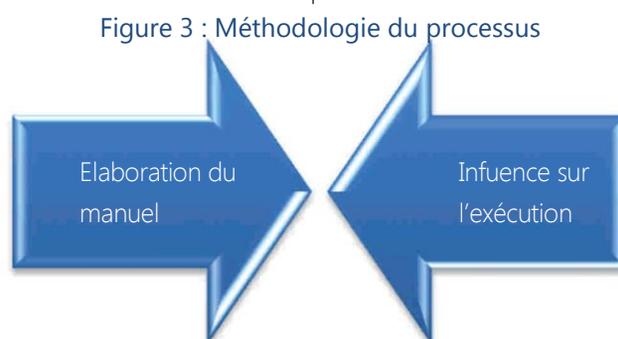
- **Réduire les inégalités de genre.** Il encourage aussi bien les hommes que les femmes à chercher ensemble des solutions à leurs problèmes en matière de développement et à les appliquer en s'assurant que leurs besoins spécifiques liés au genre sont satisfaits. Le lien qui unit genre, eau et d'autres aspects relatifs au développement (tels que la santé, l'éducation, le développement économique, etc.) se voit renforcé par l'utilisation de l'intégration du genre comme stratégie. Ainsi, la valeur des connaissances des femmes des pratiques locales liées à l'eau et à l'assainissement, et leur contribution à la résolution des problèmes associés, sont reconnues. Les interventions sensibles à la dimension de genre sont essentielles à l'amélioration des conditions de vie (réduction des risques physiques liés à l'accès aux sources d'eau, réduction du temps consacré à la collecte de l'eau et à la réalisation des tâches ménagères difficiles associées à l'eau et à l'assainissement, et accroissement du temps dédié à un emploi productif, etc.).
- Créer les conditions pour une **participation égale** aux interventions de planification, exécution et prise de décision. En raison des rôles traditionnels des femmes dans la gestion de l'eau, leurs connaissances et expérience peuvent s'avérer de grande valeur pour la planification de la gestion de l'eau, ce qui signifie que l'intégration du genre améliore la gestion de l'eau. Par exemple, les femmes sont à la fois utilisatrices d'eau à usage productif (pour les activités agricoles) et principales utilisatrices d'eau à usage domestique (pour les activités ménagères et de cuisine). Les femmes occupent donc une position unique leur permettant d'apporter des connaissances et expériences concernant l'environnement lié à l'eau et les problématiques de santé.
- **Autonomiser les femmes** afin, par exemple, d'obtenir une représentation paritaire hommes-femmes dans les structures de gestion de l'eau, aboutissant ainsi à un usage plus efficace des ressources et à la résolution des problèmes. L'intégration du genre dote les femmes d'une voix légitime à prendre en considération au même titre que l'influence des hommes dans la mise en valeur des ressources en eau. Par conséquent, les femmes sont reconnues comme disposant de compétences et connaissances en dehors de leurs rôles traditionnels. Ainsi, leur pouvoir individuel, au sein de leur famille et de leur communauté, pour négocier la satisfaction de leurs propres besoins, est renforcé. Les femmes acquièrent davantage d'assurance pour assumer un rôle public de leadership et leurs relations avec les hommes deviennent plus équitables.
- **Améliorer la prestation de services et une analyse des utilisations des ressources naturelles plus précise grâce à** une meilleure conception et planification technique, un renforcement de la responsabilité et transparence, des services plus durables et plus sûrs, l'intensification des bénéfices par le biais de l'autonomisation des femmes, une plus forte sensibilisation et de meilleurs services d'entretien et de réparation des infrastructures. L'intégration du genre crée les conditions nécessaires à l'égalité d'accès aux ressources en eau et aux bénéfices entre les hommes et les femmes. Les responsables de la gestion des ressources en eau se font une idée plus précise des communautés, modes d'utilisation des ressources en eau et de la nature des ménages et utilisateurs/trices de l'eau.
- **Accroître la durabilité** grâce à une plus grande participation des femmes aussi bien que des hommes, améliorant ainsi l'efficacité du projet. Veiller à la participation des femmes et des hommes améliore les performances et résultats du projet, et accroît ses chances de pérennisation.

<sup>9</sup> Conformément à la vision présentée dans GFA Consulting Group GmbH, Gender Mainstreaming in Transboundary Water Management in SADC. Inception Report, 2014.

## 1.5 Méthodologie employée pour la rédaction du Manuel

Le processus d'élaboration de ce manuel a associé rédaction du manuel et apport d'intrants à l'application pilote des outils d'intégration du genre sur le terrain grâce aux projets pilotes de démonstration de GIRE au Botswana, Lesotho et Namibie. L'élaboration de ce manuel s'est réalisée en parallèle à l'identification des points d'entrée de soutien des projets pilotes ayant permis les tests sur certains outils de ce manuel. La méthodologie globale des processus s'est caractérisée par un processus itératif parallèle et d'influence réciproque entre, d'un côté, le soutien pratique aux projets pilote d'intégration du genre et, d'un autre côté, l'élaboration de ce manuel.

Le résultat final de cette démarche est un manuel pratique d'outils d'intégration du genre à la disposition des professionnels/les non experts en GIRE, certains de ses aspects ayant déjà été testés dans le cadre des trois projets pilotes mentionnés ci-dessus.



## 1.6 Définition des concepts de genre et d'intégration du genre

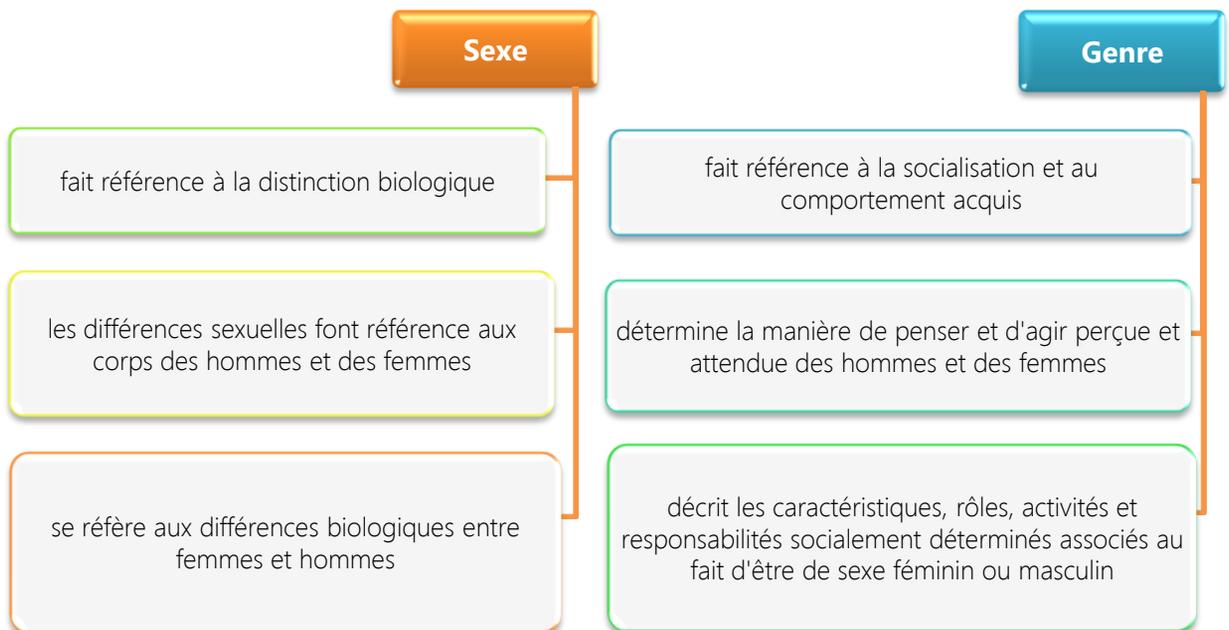
### *Comprendre le concept de « genre »*

« Genre » et « sexe » se réfèrent tous deux aux hommes et aux femmes, bien que de manière différente<sup>10</sup>. Le genre se réfère au fait que :

- les femmes et les hommes ont des rôles, ressources et expériences qui sont non seulement différents mais aussi souvent inégaux ;
- les femmes se caractérisent souvent par de moindres opportunités, un accès aux ressources limité, un statut inférieur et moins de pouvoir et d'influence que les hommes ;
- ces différences sont renforcées par des facteurs comme la classe, race, ethnicité, âge et handicap ;
- le genre est une problématique qui concerne aussi bien les femmes que les hommes ; et
- la réalisation de l'égalité du genre suppose une collaboration hommes-femmes en vue de provoquer des changements dans les attitudes, comportements, rôles et responsabilités.

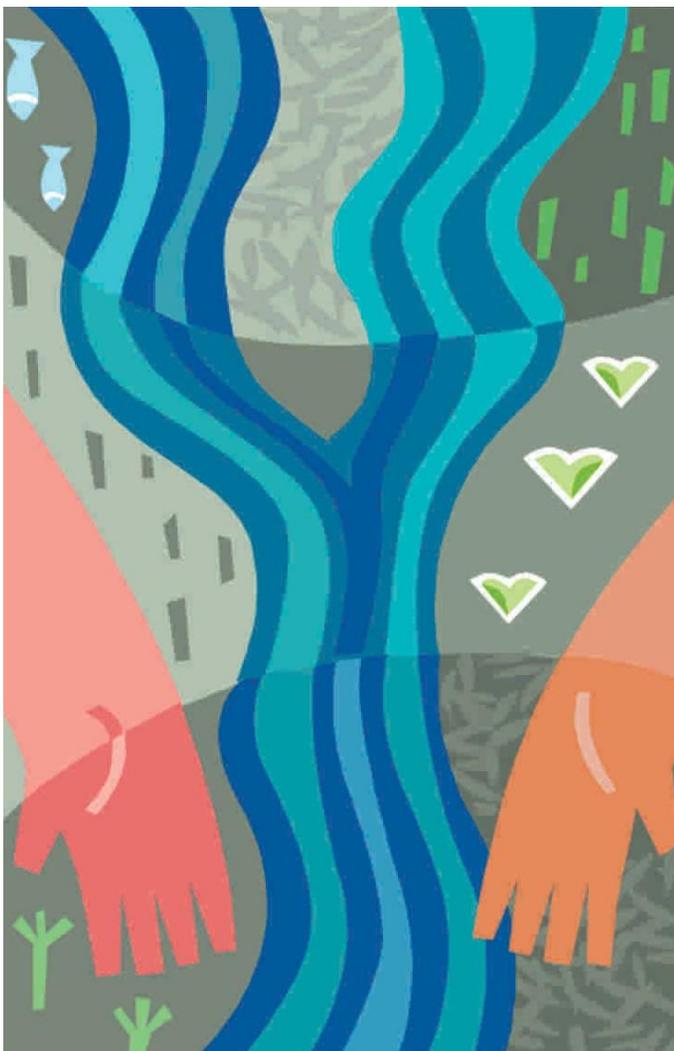
<sup>10</sup> Adaptation de March, C; Smyth, I and Mukhopadhy, M., *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*, 1999 en ligne sur <https://www.ndi.org/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>

Figure 4: Différences entre sexe et genre



### Comprendre le concept « d'intégration du genre »

En 1995, lors de la quatrième Conférence mondiale sur les Femmes des Nations Unies organisée à Beijing,



l'intégration du genre a été définie comme la stratégie internationale convenue pour la promotion de la sensibilité aux problématiques de genre par les gouvernements et organisations de développement.

L'intégration du genre peut se définir<sup>11</sup> comme le processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée (dont les lois, politiques, projets ou programmes) dans tout secteur de travail et à tous les échelons (par ex. dans tous les sous-secteurs de l'eau tels que l'alimentation en eau domestique et l'assainissement, l'irrigation, l'énergie hydraulique, le contrôle des inondations, la gestion des bassins, etc.).

L'intégration des préoccupations et expériences des femmes et des hommes aux phases de conception, exécution, suivi-évaluation de toute action ou démarche est une stratégie permettant non seulement aux femmes et aux hommes de tirer profit des bénéfices à part égale, mais également de ne pas perpétuer les inégalités liées au genre.

L'intégration du genre ne consiste pas à doter les activités ou projets d'une composante « femmes ». Le concept

dépasse l'idée simpliste d'accroissement de la participation des femmes. Il s'agit de mettre à profit les

<sup>11</sup> Adaptation de la définition employée par la SADC dans son *Gender Mainstreaming Resource Kit*, 2008 sur <http://www.genderlinks.org.za/article/sadc-gender-mainstreaming-resource-kit-2008-09-22>.

expériences, connaissances et intérêts des femmes et des hommes dans les programmes de développement de l'eau. Il ne s'agit pas uniquement d'intégrer les femmes (ou les problématiques de genre, ou les préoccupations des groupes vulnérables) dans des programmes d'ores et déjà définis et établis dans le secteur de l'eau mais aussi de transformer ces programmes en vue de mieux refléter les besoins des femmes et les préoccupations liées au genre et aux populations vulnérables. L'intégration du genre est une démarche de transformation sur le long terme qui implique la nécessité de repenser les valeurs socio-culturelles et les objectifs en matière de développement.

### *Considérer une communauté à travers le prisme du genre*

Les communautés sont généralement considérées comme des groupes de population ayant un objectif commun. Cependant, d'un point de vue du genre, une communauté n'est pas un amalgame d'individus égaux. Elle se compose d'individus ou groupes, hommes et femmes, caractérisés par différents niveaux de pouvoir, santé, richesse, influence et aptitude à exprimer leurs besoins, préoccupations et droits. Par ailleurs, lorsque les ressources sont rares, ce sont les hommes et les femmes se situant au bas de l'échelle de pouvoir, à savoir les femmes et hommes pauvres, qui sont le plus affectés. De plus, un déséquilibre dans les relations de pouvoir entre femmes et hommes place généralement les femmes dans une position défavorable. La prise de conscience des spécificités hommes-femmes peut permettre au secteur de l'eau de mieux allouer des ressources limitées de façon à répondre aux besoins des hommes et des femmes.

# CHAPITRE 2:

## SYNTHESE DES OUTILS D'INTEGRATION DU GENRE

*Le chapitre 2 introduit une approche fondée sur le genre comme méthode de mise en œuvre pratique des analyses selon le genre grâce à l'utilisation des outils présentés dans ce manuel. Un résumé des cinq séries d'outils et des informations générales sur l'utilisation de ces outils y sont fournis.*

## 2.1 Cadre de l'intégration du genre

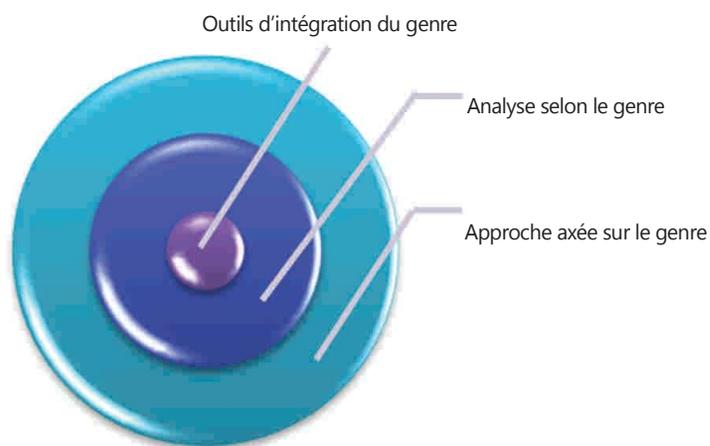
Une **approche axée sur le genre** traduit une attention toute particulière mise sur le genre, à savoir une considération différenciée des femmes et des hommes, à tous les stades du processus de développement. Il convient dans tous les cas de se demander : *de quelle manière une activité, décision, ou un plan spécifique affectera les hommes et les femmes de manière différente et certains hommes ou certaines femmes en particulier seront-ils affectés différemment?*

L'**analyse selon le genre** est une application pratique d'une approche axée sur le genre ; elle explore et met en valeur les relations hommes-femmes ainsi que les inégalités qui les caractérisent en cherchant des réponses à six questions simples, tel que l'illustre la figure 6

Figure 6 : Les six questions clés de l'analyse selon le genre



Figure 5 : Corrélation entre approche axée sur le genre, analyse selon le genre et outils d'intégration du genre



Il existe de nombreux cadres analytiques du genre qui fournissent la base théorique des outils de genre utilisés lors d'une analyse selon le genre. Aucun d'entre eux ne fournit un moyen « unique » d'aborder l'ensemble des problématiques de développement. Chacun reflète une série d'hypothèses sur "ce que signifie le genre" et "dans quelles mesure il est pertinent dans le cadre d'objectifs de développement". Chacun d'entre eux a été développé dans un contexte historique particulier. Les outils d'intégration du genre qui suivent trouvent leur origine dans ces cadres analytiques.

Figure 7 : Une approche axée sur le genre accorde une attention particulière à des sujets spécifiques



Il existe des cadres largement utilisés dans les analyses selon le genre, notamment : le cadre de planification de genre de Moser, le cadre d'analyse du genre de Harvard, le cadre d'autonomisation de Longwe et le cadre de relation sociale IDS. Pour plus d'informations concernant ces cadres d'analyse, veuillez consulter l'Annexe 7 et le kit de ressources en intégration du genre de la SADC.

### *Analyses selon le genre dans le secteur de l'eau et de l'assainissement*

En règle générale, les femmes sont davantage attachées à l'amélioration des systèmes d'assainissement, du moins en partie en raison de leur plus grand intérêt pour la protection de la vie privée. Il est important de comprendre les préoccupations spécifiques des femmes face à l'amélioration des installations d'eau et d'assainissement, en utilisant des analyses selon le genre. Les analyses selon le genre des structures d'eau et d'assainissement ont montré que si les sources d'eau sont insuffisantes, peu fiables et d'accès contraignant, l'alimentation en eau peut devenir prioritaire sur le besoin d'assainissement pour les femmes. Ainsi, les femmes seront davantage enclines à s'impliquer dans un projet d'assainissement si leurs besoins en eau sont couverts. Une analyse selon le genre met en relief ces dynamiques spécifiques à prendre en considération lors de la conception des projets.

### *Lectures complémentaires :*

- Sadan, Mastoera, *Gendered Analysis of the Working for Water Programme : A Case Study of the Tsitsikama Working for Water Project*, disponible sur <http://bit.ly/1zyuzBX>
- Gender and Water Alliance, *The Gender Approach to Water Management. Lessons Learnt Around the Globe*, disponible sur <http://bit.ly/1zwTQfx>
- March, Candida; Smyth, Ines & Mukhopadhy, Maitrayee, *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*, disponible sur <http://bit.ly/1E50MgC>

## 2.2 Outils d'intégration du genre

Les outils d'intégration du genre sont conçus pour faciliter l'exécution pratique des analyses selon le genre et pour donner davantage de poids à l'intégration du genre et des préoccupations des groupes vulnérables.

Les cinq séries d'outils sont présentés dans les cinq chapitres suivants.

**Tableau 2 : Synthèse des cinq séries d'outils de promotion de l'intégration du genre**

<b>Outil</b>		<b>Pages</b>
<b>1. Conseils pour renforcer les aspects liés au genre au cours du cycle d'un projet</b>		
1.	Conseils pour une sélection des projets attentive à la dimension de genre	15
2.	Conseils pour une conception et planification des projets attentives à la dimension de genre	16
3.	Conseils pour une exécution et un suivi des projets attentifs à la dimension de genre	17
4.	Conseils pour une évaluation des projets attentive à la dimension de genre	19
5.	Conseils pour mesurer l'impact d'un projet sur les hommes et les femmes	21
<b>2. Fiches de contrôle des phases du cycle d'un projet</b>		
1.	Division du travail selon le genre	24
2.	Accès et contrôle des ressources	27
3.	Besoins pratiques et intérêts stratégiques	32
4.	Capacités et vulnérabilités	36
5.	Facteurs influents	37
6.	Impact	38
7.	Formation et renforcement des capacités	41
8.	Consultation et processus décisionnel	42
9.	Suivi-évaluation	43
<b>3. Outils de renforcement de la participation basée sur le genre</b>		
1.	Conseils pour une consultation des parties prenantes sensible à la dimension de genre	50
2.	Méthodes participatives visant à faciliter la collecte de données ventilées par genre	52
3.	Conseils pour renforcer la participation des femmes	54
4.	Conseils pour une gouvernance sensible à la dimension de genre	56
<b>4. Outils de promotion d'une facilitation sensible à la dimension de genre</b>		
1.	Conseils visant à inclure les aspects de genre aux termes de référence et acquisition	60
2.	Conseils pour une communication attentive à la dimension de genre	62
3.	Conseils pour une tenue de réunions sensible à la dimension de genre	63
4.	Conseils en rédaction sensible au genre	63
5.	Conseils pour une formation et un renforcement des capacités sensibles au genre	65
6.	Aspects de la formation d'introduction au concept de genre	67
<b>5. Outils de renforcement de la compréhension du genre dans les organisations</b>		
1.	Fiche de contrôle pour une évaluation organisationnelle selon le genre	69
2.	Fiche de contrôle de l'inclusion de la dimension de genre dans les politiques	75
3.	Comprendre la budgétisation sensible au genre	79
4.	Comprendre les données ventilées par genre	80
5.	Comprendre les indicateurs de genre	82

Les conseils et fiches de contrôle du cycle d'un projet concernent différents aspects d'un cycle de projet type, à savoir la conceptualisation, la conception et la planification, l'exécution, le suivi-évaluation.

Bien que les trois dernières séries d'outils du tableau 2 (relatives à la participation, facilitation et compréhension) ne soient pas directement liées à un cycle de projet, elles peuvent tout de même être utilisées durant de nombreuses étapes du cycle d'un projet.

## 2.3 Utilisation des outils d'intégration du genre

Bien que certains outils présentent des similarités, chacun d'entre eux se concentre sur un domaine d'importance spécifique à même de mettre en valeur des aspects du genre particuliers affectant certains groupes vulnérables. L'utilisation des outils aidera à mieux comprendre les problématiques, faits et relations qui affectent la vie des femmes et des hommes. L'utilité des outils repose sur leur capacité à aider les utilisateurs à examiner une démarche dans une optique de genre. Il est tout à fait possible de les combiner entre eux ou de les adapter à des circonstances spécifiques afin d'améliorer leur fonctionnement.

Enfin, le choix d'un outil adapté dépendra en grande partie :

- de l'information recherchée grâce à l'utilisation de l'outil ;
- de la phase du processus ou du projet ;
- du contexte du processus ou du projet ;
- des ressources disponibles pour l'utilisation du ou des outil(s) ; et
- du temps disponible.

Les cinq chapitres suivants montrent les outils d'intégration du genre dans la pratique. Le manuel ayant pour objectif la promotion de l'application pratique de l'intégration du genre, ce manuel met à votre disposition trois types d'outils :



**Conseils** : principalement sous forme de listes, ce sont des indicateurs susceptibles de contribuer à une application immédiate et quotidienne.



**Listes de contrôle** : sous forme de questions, elles sont plus détaillées.



**Information** : vise à améliorer la compréhension de certains aspects liés au genre.

# CHAPITRE 3:

## CONSEILS POUR RENFORCER LES ASPECTS LIÉS AU GENRE AU COURS DU CYCLE D'UN PROJET

*Le chapitre 3 fournit des conseils qui permettront de renforcer les aspects liés au genre au cours du cycle d'un projet. Il s'agit de :*

- 3.1 Conseils pour une sélection des projets attentive à la dimension de genre.
- 3.2 Conseils pour une conception et planification des projets attentives à la dimension de genre.
- 3.3 Conseils pour une exécution et un suivi des projets attentifs à la dimension de genre.
- 3.4 Conseils pour une évaluation des projets attentive à la dimension de genre.
- 3.5 Conseils pour mesurer l'impact d'un projet sur les hommes et les femmes.

→ Quelles informations apportent les conseils visant à renforcer les aspects liés au genre au cours du cycle de vie d'un projet ?

Les conseils ont été conçus pour leur pertinence et sont des indicateurs pratiques d'application immédiate au cours d'un cycle de projet type, à savoir la conceptualisation, la conception et la planification, l'exécution et le suivi-évaluation, ainsi que l'attribution des responsabilités et les enseignements tirés. Ils aident à sélectionner un projet en tenant compte de ses spécificités hommes-femmes, à garantir que les phases de conception et planification intègrent la dimension de genre, à prendre en considération ces aspects lors de l'exécution et le suivi d'un projet, à garantir une évaluation d'un projet attentive à la dimension de genre et à mesurer l'impact d'un projet en tenant compte du genre, grâce à la responsabilité de toutes les parties impliquées dans le projet et l'identification des enseignements à intégrer aux futurs projets et programmes.

Les phases de conception et de planification d'un projet sont essentielles dans la prise en compte de la dimension de genre et des préoccupations des groupes vulnérables en vue de garantir leur visibilité tout au long du projet. Les considérations initiales abordées durant les phases de conception et de planification doivent également être intégrées aux phases d'exécution et de suivi. En complément de la fiche de contrôle du chapitre 4, plusieurs modèles sont fournis sur la carte mémoire ci-jointe en vue de faciliter une collecte des données ventilées par genre qui permettra un suivi des projets attentif à la dimension de genre (voir annexe 3).

## 3.1 Conseils pour une sélection des projets attentive à la dimension de genre<sup>12</sup>



Le processus de sélection d'un projet fournit une opportunité, au début du cycle d'un projet, d'y intégrer une plus forte dimension de genre et de le rendre plus attentif aux besoins des groupes vulnérables.

Durant la phase de sélection d'un projet, il convient de prêter une attention particulière:

- aux rôles traditionnels des femmes, hommes et groupes vulnérables dans des projets similaires ;
- aux facteurs susceptibles de promouvoir la participation des femmes, hommes et groupes vulnérables au projet ;
- aux contraintes susceptibles d'entraver cette participation ;
- aux organisations pertinentes, notamment de femmes, actives dans le domaine du projet et susceptibles d'être impliquées dans le projet ;
- au pourcentage de femmes chefs de famille dans la zone couverte par le projet ;
- à la discrimination et à l'inégalité des chances en matière d'accès, processus décisionnel, gestion, distribution des ressources, etc. qui doivent être prises en considération ;
- à l'organisation ou non de la population cible, notamment concernant les femmes et les groupes vulnérables ;
- aux structures de renforcement des capacités existantes, notamment celles axées sur les femmes et les groupes vulnérables et soucieuses des préoccupations en matière de genre ;
- à la formation et information dont les femmes, hommes et groupes vulnérables auront besoin ;
- à l'identification des besoins et priorités ressentis par les hommes et les femmes (dont les groupes vulnérables) ;
- à une évaluation spécifique au genre des préoccupations liées à l'eau telles que la santé, les aspects socioéconomiques et environnementaux ; et
- aux informations de base fiables relatives aux conditions de vie des populations, notamment celles des femmes et des groupes vulnérables.

---

<sup>12</sup> Adaptation de Banque africaine de développement (BAD) et Fonds africain de développement, *Checklist for Gender Mainstreaming in the Water and Sanitation Sector*; Ethiopian Water Resources Training Center and Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply and Sanitation Projects*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A guide to Methods and Techniques*; Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) – Programme Eau et Assainissement de la Banque mondiale/PROWWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects* & Banque mondiale, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

## 3.2 Conseils pour une conception et planification des projets attentives à la dimension de genre<sup>13</sup>



Afin d'accroître la sensibilité des phases de conception et de planification d'un projet aux spécificités de genre ainsi qu'aux besoins des groupes vulnérables, il convient de s'assurer que les aspects clés suivants intègrent la dimension de genre :

### Contexte et justification

La dimension de genre fait-elle partie de l'analyse contextuelle du projet ? Existe-t-il des arguments clairs en faveur de l'intégration du genre et de l'égalité du genre ?

### Objectifs

L'objectif du projet proposé reflète-t-il les besoins aussi bien des hommes que des femmes ? Cherche-t-il à aborder les problématiques et disparités liées au genre en répondant aux besoins pratiques des hommes et des femmes, ou cherche-t-il également à répondre aux intérêts stratégiques liés au genre en transformant les institutions sociétales (sociales et autres) qui perpétuent les inégalités liées au genre ?

### Groupes cibles

Le programme bénéficie-t-il aussi bien aux femmes qu'aux hommes ?

### Objectifs

Les objectifs du projet répondent-ils aux besoins aussi bien des femmes que des hommes ?

### Activités

Les activités planifiées impliquent-elles les hommes et les femmes ? Des activités complémentaires sont-elles nécessaires pour garantir une claire dimension de genre dans le projet (formation au concept de genre, recherche complémentaire, etc.) ?

### Questions guides clés

Des questions clés ont-elles été formulées afin de mesurer les progrès réalisés dans l'accomplissement de chacun des objectifs du projet ? Ces indicateurs mesurent-ils également les aspects liés au genre de chaque objectif ? Les indicateurs sont-ils ventilés par genre ? Existe-t-il des cibles visant à garantir un équilibre hommes-femmes suffisant dans les activités du projet (quotas de participation féminine et masculine par exemple) ?

### Exécution

Qui sera chargé de l'exécution du projet planifié ? Si des partenaires sont impliqués, hommes et femmes, sont-ils bien informés de la dimension de genre ? Possèdent-ils les outils et méthodologies nécessaires à une exécution attentive à la dimension de genre ? Les femmes et les hommes participeront-ils tous deux à la phase d'exécution ?

### Suivi-évaluation

<sup>13</sup> Adaptation de Ethiopian Water Resources Training Center and Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply and Sanitation Projects*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A Guide to Methods and Techniques*; Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), *Handbook for Mainstreaming. A Gender Perspective in the Water Resources Management Sector*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming*; UNESCO, *UNESCO Gender Lens. Project Design and Review*; Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) – Programme Eau et Assainissement de la Banque mondiale/PROWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects*; Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) – Banque mondiale, *Involving Women in Sanitation Projects*; Banque mondiale (Développement agricole et rural), *Gender Mainstreaming in Water Resources Management* & Banque mondiale, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

La phase de suivi-évaluation du projet intègre-t-elle la dimension de genre ? Examinera-t-elle aussi bien le contenu que la démarche du projet ?

#### Risques

Des stéréotypes ou obstacles organisationnels à la pleine participation des femmes et des hommes au projet ont-ils été considérés ? Par ailleurs, les éventuels impacts négatifs du projet sur les hommes et les femmes ont-ils été considérés ?

#### Budget

Les intrants financiers au projet ont-ils été contrôlés pour veiller à ce que les hommes et les femmes, dont les groupes vulnérables tels que les personnes handicapées, les personnes âgées, les foyers ayant à leur tête un enfant, etc. bénéficient du projet planifié ? La nécessité d'organiser des formations en genre ou d'engager des experts en égalité du genre pour des missions à court terme a-t-elle été envisagée dans le budget du projet ?

#### Partenaires

Les partenaires impliqués dans le projet possèdent-ils les capacités nécessaires pour travailler sur les aspects liés au genre ?

#### Annexes

Les annexes à l'information liée au projet contiennent-elles des données pertinentes sur des aspects clés liés au genre ?

#### Meilleure pratique

Des stratégies de communication, documentation et apprentissage visant à informer et partager avec plusieurs publics l'existence, les progrès et les résultats du projet, ont-elles été élaborées dans une optique de genre ?

## 3.3 Conseils pour une exécution et un suivi des projets attentifs à la dimension de genre<sup>14</sup>



### *Critères d'évaluation de la sensibilité des activités à la dimension de genre*

Les critères suivants aident à vérifier la sensibilité des activités d'exécution planifiées à la dimension de genre :

- Le degré d'intégration de **données ventilées par genre** à l'activité.
- Le degré d'analyse des **différences liées au genre** dans l'activité planifiée.
- La manière dont l'activité explique l'impact des actions en matière de:
  - **autonomisation** des femmes ;
  - renforcement de leur **accès au processus décisionnel** ; et
  - amélioration de leur **accès à l'eau**.
- Le degré d'identification des objectifs liés au genre à réaliser pour atteindre l'égalité du genre.

<sup>14</sup> Adaptation de Consultative Group on International Agricultural Research (CGIAR) Research Program on Water, Land & Ecosystems (WLE), *Gender Strategy*; Ethiopian Water Resources Training Center and Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply and Sanitation Projects*; GTZ, *Gender-responsive Project Management. A Practical Guide*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A Guide to Methods and Techniques*; Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) – Programme Eau et Assainissement de la Banque mondiale/PROWWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects* & Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) – Banque mondiale, *Involving Women in Sanitation Projects*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

## *Exécution et suivi attentifs à la dimension de genre*

Afin d'accroître la sensibilisation des phases d'exécution et de suivi au genre et aux besoins des groupes vulnérables, il convient de tenir compte des aspects suivants :

- Veiller à l'implication aussi bien des femmes que des hommes (dont les groupes vulnérables) dans des aspects clés tels que :
  - le choix de la technologie ;
  - les activités de construction ;
  - l'entretien à long terme (veiller à bien fournir une formation adaptée) ; et
  - les structures décisionnelles et de gestion.
- Reconnaître que **les individus peuvent apporter différents types de contributions au projet**, par exemple en espèces, matériel, denrées alimentaires, temps, etc. Cette contribution ne doit pas nécessairement être de la main d'œuvre afin d'être reconnue comme une contribution précieuse.
- **Organiser des formations** afin de préparer les individus aux attentes placées en eux. Veiller à inclure dans la formation un large éventail de groupes socioéconomiques et ne pas oublier de prévoir du matériel de formation adapté aux individus analphabètes. Assurer une formation spécifique pour les femmes aux activités de construction, fonctionnement et entretien à long terme associées au projet.

La formation doit inclure des aspects tels que l'éducation sanitaire afin de maximiser les bénéfices d'une eau propre, ainsi qu'un enseignement juridique, notamment les droits liés à l'utilisation de l'eau et les droits fonciers liés à l'eau.

- Evaluer les **activités de construction** liées à l'exécution en déterminant si :
  - les travaux de construction sont réalisés sur une base volontaire ou contre rétribution ;
  - le travail volontaire alourdira la charge de travail des femmes et des hommes ;
  - le projet peut garantir que les hommes et les femmes apportant une force de travail gratuite ou économique bénéficieront d'avantages directs générés par le projet ;
  - le travail est organisé à des moments opportuns (qu'il soit volontaire ou rémunéré) ;
  - une formation adaptée a été prévue pour les fournisseurs de main-d'œuvre ;
  - les femmes ont la possibilité de participer aux activités de construction sans pour autant alourdir leur charge de travail ; et
  - il existe une compensation pour les femmes en cas d'alourdissement de leur charge de travail et du temps consacré.
- **Entretien à long terme** : il convient de garder à l'esprit que la communauté doit être consciente de ses responsabilités et posséder les outils et compétences nécessaires à la réalisation de l'entretien. Les problématiques à examiner comprennent :
  - déterminer si les femmes peuvent être investies de suffisamment d'autorité et du soutien d'autres personnes afin de réellement assumer un rôle de responsable de l'entretien ;
  - choisir des femmes possédant suffisamment d'influence, de temps et d'intérêt ;
  - identifier les besoins des femmes en matière de formation ;
  - les implications liées à la formation des femmes (pour le projet et pour les femmes) ;
  - les rôles traditionnels des femmes dans la communauté ; et
  - l'impact de la double charge de travail et de responsabilités familiales sur les femmes.

Tableau 3 : planification des activités durant la phase d'exécution

Activité	Hommes	Femmes	Groupes vulnérables
Choix du site			
Réalisation des travaux de construction			
Coordination et administration			
Suivi des activités quotidiennes			
Evaluation périodique des résultats du projet			
Choix de la technologie			
Détermination des tarifs			
Entretien du système			
Perception des factures			

15

## 3.4 Conseils pour une évaluation des projets attentive à la dimension de genre



### *Efficace, effective, pertinente et durable*

Afin d'accroître la sensibilité de la phase d'évaluation au genre et aux besoins des groupes vulnérables, il convient de tenir compte des aspects suivants :

- Vérifier l'**efficacité du projet**, c'est-à-dire la manière dont les ressources ou intrants économiques (financiers, humains, matériels, temporels et autres) requis durant l'exécution du projet ont effectivement été convertis en réalisations pour le projet. Cela inclut, sans s'y limiter :
  - les critères d'identification de partenaires au projet sont attentifs au genre ;
  - les partenaires choisis sont attentifs à la problématique du genre et compétents en matière de genre ou disposés à le devenir;
  - les organisations de femmes sont suffisamment représentées parmi les partenaires au projet ;
  - les accords, contrats et procédures intègrent la dimension de genre ;
  - une formation aux spécificités de genre y figure ;
  - des actions spécifiques d'intégration du genre sont prévues ;
  - une approche axée sur le genre est intégrée à toutes les activités ;
  - les objectifs opérationnels du projet reflètent les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes ;
  - des activités sont planifiées et des ressources allouées en vue de répondre de manière égale aux besoins exprimés des femmes et des hommes ;
  - les résultats du projet se concentrent sur les priorités identifiées par les bénéficiaires, hommes et femmes,

<sup>15</sup> Adaptation de Banque africaine de développement et Fonds africain de développement, *Checklist for Gender Mainstreaming in the Water and Sanitation Sector*; Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), *Handbook for Mainstreaming. A Gender Perspective in the Water Resources Management Sector*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming*; UNESCO, *UNESCO Gender Lens. Planning and Execution of Programme Evaluations*; Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) – Banque mondiale, *Involving Women in Sanitation Projects*; Banque mondiale (Développement agricole et rural), *Gender Mainstreaming in Water Resources Management* & Banque mondiale, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

- les femmes et les hommes participent de manière égale au cycle du projet et en tirent des bénéfices égaux ;
  - la charge de travail découlant des activités du projet est répartie équitablement entre hommes et femmes.
- Vérifiez l'**efficacité du projet**, c'est-à-dire le degré d'accomplissement des objectifs du projet. Les réalisations ont-elles abouti aux résultats escomptés (c'est-à-dire des résultats immédiats ou à mi-parcours) ?
    - le personnel compétent en matière d'égalité du genre participe à la planification du projet et à d'autres étapes clés du projet ;
    - les partenaires au projet participent et ont approuvé la formulation des objectifs liés au genre ;
    - l'exécution du projet a mené à des changements dans les habitudes, comportements et relations de pouvoir entre femmes et hommes ayant participé au projet (aussi bien comme bénéficiaires que comme membres du personnel) ;
    - les attentes en matière d'égalité du genre sont satisfaites ;
    - les objectifs du projet reflètent les besoins aussi bien des hommes que des femmes, c'est-à-dire que les objectifs sont différenciés selon le genre.
  - Vérifiez la **pertinence du projet**, c'est-à-dire le degré de cohérence du ou des objectif(s) de développement d'un projet avec les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes. Il s'agit de remarques pertinentes pour le projet sur l'impact du projet, à savoir les changements positifs ou négatifs, escomptés ou involontaires, et à long terme pour les femmes et les hommes.
    - Parmi les principaux changements, citons :
    - le projet emploie des résultats ventilés par genre pour évaluer sa pertinence ;
    - les résultats du projet sont pertinents et cohérents pour les bénéficiaires ;
    - chacun des besoins ou problèmes identifiés des hommes et des femmes, ainsi que leurs forces et potentiels, sont pris en considération dans le ou les objectif(s) de développement du projet ;
    - le projet contribue à un renforcement de l'égalité du genre et n'a ni accentué ni reproduit certaines inégalités ;
    - le projet n'a eu d'effet négatif ni sur les femmes ni sur les hommes ;
    - le projet identifie et renforce les dynamiques de genre positives au sein de la communauté ;
    - dans la mesure du possible, le projet est impliqué dans un dialogue politique relatif à des problématiques de genre ou apporte son soutien à des organisations locales œuvrant dans ce domaine, afin de créer des conditions et des changements favorables à l'égalité du genre.
  - Vérifiez la **durabilité du projet**. Efficacité, pertinence et durabilité d'un projet sont fortement interconnectées. Les résultats ou bénéfices d'un projet doivent garantir la durabilité des effets liés au genre, c'est-à-dire les effets ayant des répercussions au-delà de la conclusion du projet.
    - les circonstances propres aux hommes et aux femmes sont prises en considération (c'est-à-dire qu'une approche différenciée basée sur le genre était employée) ;
    - le projet tente de garantir une appropriation aussi bien par les hommes que par les femmes ;
    - le projet bénéficie de manière égale aux hommes et aux femmes et améliore l'accès aux ressources (revenus, éducation, services de santé, etc.) ;
    - le projet repose sur le principe des « bénéfices équitables pour les femmes et les hommes » comme critère principal ;
    - les impacts du projet font sens pour les femmes et les hommes ;
    - les partenaires au projet sont disposés à se former et à tenir compte des problématiques de genre dans l'intégration (à savoir œuvrer en faveur de l'institutionnalisation du genre) ;
    - des conditions propices sont générées, sous forme de politiques nationales de genre, respect des droits humains, culture de dialogue et de négociation, etc. ;

## 3.5 Conseils pour mesurer l'impact d'un projet sur les hommes et les femmes<sup>16</sup>



### *Analyser le changement*

Il est essentiel de pouvoir déterminer l'impact d'un projet sur les femmes, les hommes et les groupes vulnérables. Cet impact reflète non seulement les changements escomptés pour les hommes et les femmes, mais formule également des observations sur les résultats imprévus.

Il est de ce fait très important que cette évaluation soit menée en tenant compte des spécificités de genre.

Il convient de garder à l'esprit les points suivants dans le cadre d'une évaluation de l'impact d'un projet sensible au genre :

- Documenter les **impacts ressentis** du projet sur les femmes et les hommes (dont les populations vulnérables), par exemple en termes de :
  - temps ;
  - leadership ;
  - ressources ;
  - travail ;
  - organisation ;
  - confiance en soi ; et
  - savoir-faire technique et administratif, etc.
- Inclure une évaluation des **effets secondaires indésirables** sur les hommes et les femmes.
- S'interroger sur les **changements dans la coopération** entre hommes et femmes suite à la mise en place du projet.
- Inclure des informations directement liées aux préoccupations en matière de ressources en eau telles que l'impact du projet sur la **santé et l'hygiène**. Ne pas oublier de ventiler ces données par genre afin de clairement souligner les disparités hommes-femmes.
- Mesurer l'**impact économique** des interventions liées à l'eau, tout spécialement si le projet concerne des aspects connexes tels que la terre, le crédit, la formation, le transport, l'emploi, etc. Veiller à bien inclure les femmes et les groupes vulnérables et à ne pas supposer que l'impact économique concerne principalement les hommes.
- Inclure des questions relatives au **temps et à l'utilisation de l'eau** par les femmes à qui incombent principalement les activités de collecte de l'eau.
- Vérifier dans quelle mesure les **activités quotidiennes** des femmes et des hommes ont été affectées par le projet (c'est-à-dire les activités productives, reproductives et socio-politiques de la communauté).

<sup>16</sup> Adaptation de IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A Guide to Methods and Techniques* & Programme des Nations Unies pour le Développement – Programme Eau et Assainissement de la Banque mondiale/PROWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

# CHAPITRE 4:

## FICHES DE CONTROLE DES PHASES DU CYCLE D'UN PROJET



*Ce chapitre fournit des fiches de contrôle qui permettront de renforcer les aspects liés au genre durant les phases du cycle d'un projet<sup>17</sup>. Veuillez par ailleurs tenir compte des conseils visant à renforcer les aspects liés au genre durant le cycle du projet fournis dans le chapitre précédent et dans les modèles de l'annexe 3.*

Les neuf fiches de contrôle ci-dessous ont été élaborées afin d'aborder à la fois les phases de conception et de planification du projet, ainsi que la phase d'exécution au regard des aspects ci-dessous :

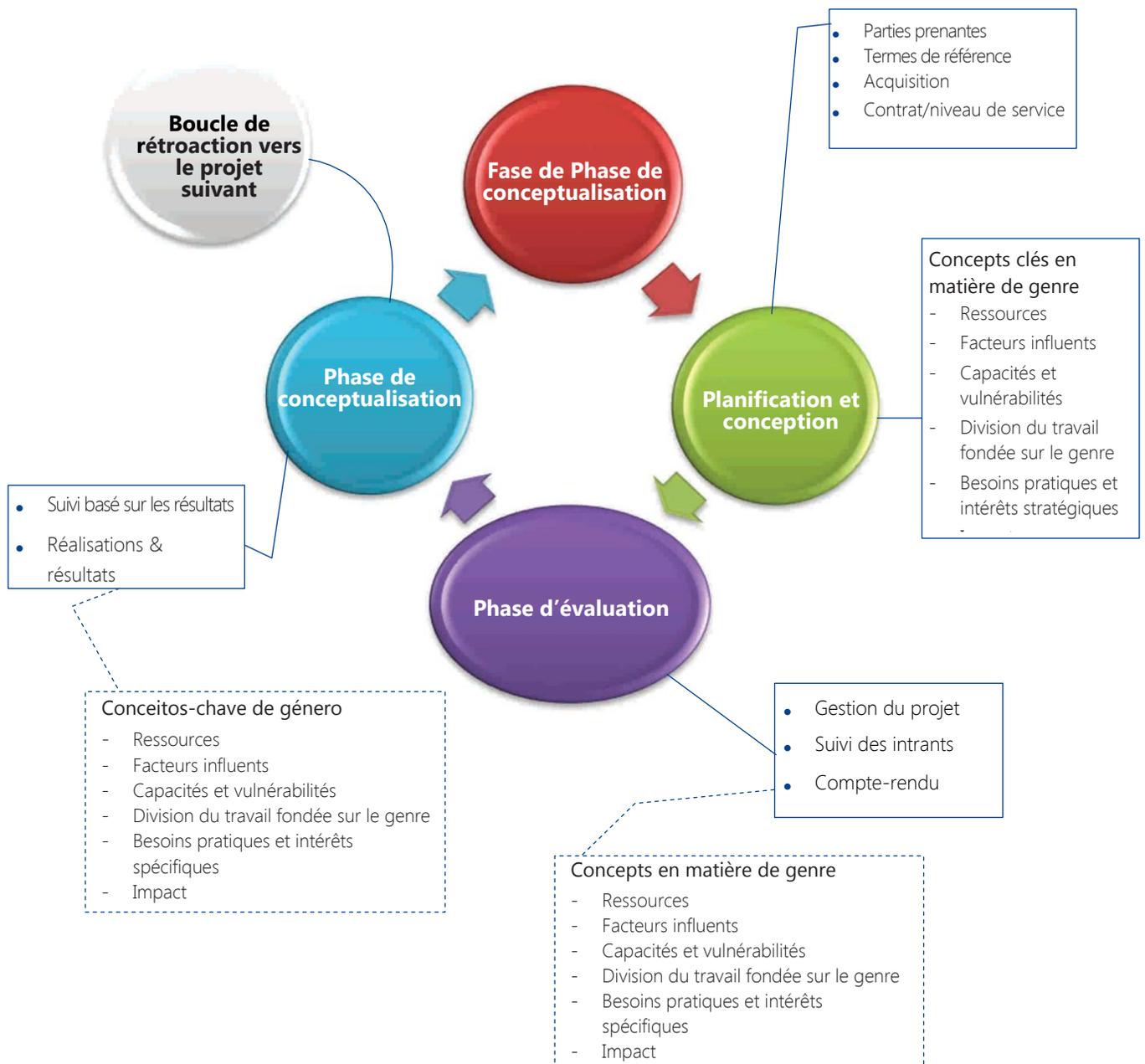
- 4.1 Division du travail selon le genre
- 4.2 Accès et contrôle des ressources
- 4.3 Besoins pratiques et intérêts stratégiques
- 4.4 Capacités et vulnérabilités
- 4.5 Facteurs influents
- 4.6 Impact
- 4.7 Formation et renforcement des capacités
- 4.8 Consultation et processus décisionnel
- 4.9 Suivi-évaluation

Les fiches de contrôle regroupent des questions formulées pour générer des informations ventilées par genre et relatives aux groupes vulnérables, à prendre en considération dans le cadre du cycle d'un projet type (voir figure 8).

---

<sup>17</sup> Adaptation de AusAID, *Gender Guidelines: Water Supply and Sanitation*; GIZ, *Gender-responsive Project Management. A Practical Guide*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A Guide to Methods and Techniques*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Water Resources Management, Water Supply and Sanitation. Roles and Realities Revisited*; March, C; Smyth, I & Mukhopadhyay, M, *A Guide to Gender-analysis Frameworks*; RODECO, *Annexes to the LWDMP Botswana. Procurement and Implementation*; RODECO, *Pilot Project to Demonstrate the Benefits of IWRM in Bokspits at the Local Level through "Learning by Doing". Local Water Development and Management Plan for Bokspits Village, Botswana*; SADC, *Gender Mainstreaming Resource Kit*; Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), *Handbook for Mainstreaming. A Gender Perspective in the Water Resources Management Sector*; The Water and Sanitation Program, *Mainstreaming Gender in Water and Sanitation*; Programme des Nations Unies pour le Développement – Programme Eau et Assainissement de la Banque mondiale/PROWWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects*; Programme des Nations Unies pour le Développement – Banque mondiale, *Involving Women in Sanitation Projects*; Water, Sanitation and Hygiene (WASH), *For Her it's the Big Issue. Putting Women at the Centre of Water Supply, Sanitation and Hygiene*; Banque mondiale, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects & Banque mondiale, Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

Figure 8 : Cycle schématique d'un projet et concepts clés en matière de genre



## 4.1 La division du travail selon le genre

De manière générale, il existe deux types de tâches, à savoir productives et reproductives, tel que le définit la figure 9.

La division du travail selon le genre est un aspect clé de l'égalité du genre. Notre genre détermine souvent ce que nous faisons, de quelle manière, voire notre capacité à le faire. Et notre travail, en tant qu'élément le plus puissant à considérer dans les processus de production, est l'un des facteurs clés de notre position dans la société et par conséquent, de notre sentiment de pouvoir personnel.

Dans certaines sociétés, les hommes se préoccupent davantage de l'eau pour l'irrigation ou l'élevage (c'est-à-dire des activités considérées comme partie intégrante du travail productif). Ils jouent généralement un rôle plus important que les femmes dans le processus décisionnel public sur des problématiques comme l'eau ou l'assainissement. Les femmes, pour leur part, sont généralement les principales collectrices, utilisatrices et gestionnaires des ressources en eau dans le foyer (c'est-à-dire les activités considérées comme partie intégrante du travail reproductif).

### *La division du travail selon le genre*

**Exemple d'assainissement dans les établissements scolaires au Lesotho :** La communauté était supposée fournir la main-d'œuvre pour le projet d'assainissement des écoles mais les hommes valides étaient souvent absents et dans de nombreux villages, les femmes ne disposaient ni de la capacité physique ni du temps nécessaire au creusement des fosses prévues dans le sol rocheux. Les femmes et groupes vulnérables doivent participer aux décisions concernant entre autres la disposition des latrines à l'intérieur ou à l'extérieur des habitations, leur disposition par rapport au logement principal (à l'arrière, sur le côté ou à l'avant), leur orientation, et la distance par rapport au logement et aux ressources en eau.

**Exemple de réutilisation de l'eau au Yémen :** Les femmes sont les principales gestionnaires des ressources en eau dans les foyers, et elles réutilisent souvent la même eau. Elles gardent l'eau la plus propre et la plus fraîche pour la consommation, la toilette personnelle, la cuisine et le nettoyage des verres, de la nourriture et des pierres de meulage de farine. Elles conservent l'eau usée pour la lessive et l'arrosage des plantes. L'eau utilisée pour laver les aliments est ensuite donnée aux volailles et au bétail alors que l'eau utilisée pour la lessive est réutilisée pour les sols et la vaisselle.

Figure 9 : Comparaison entre tâches reproductives et tâches productives

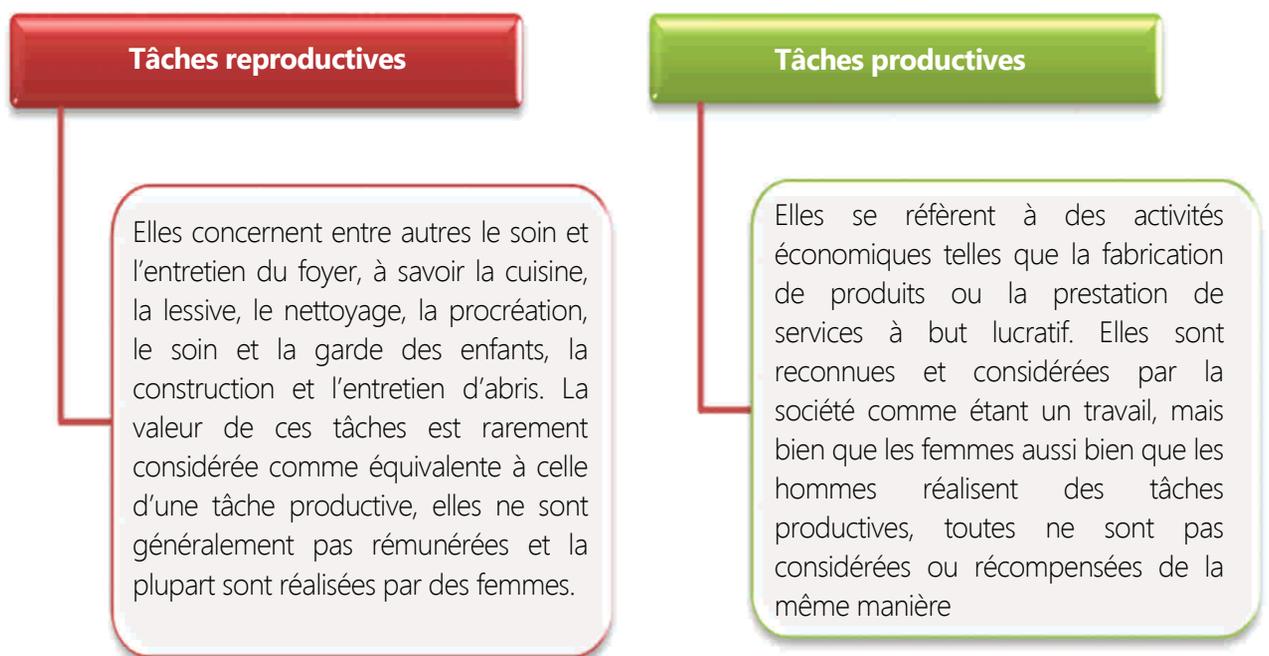


Tableau 4 : Fiche de contrôle relatif à la division du travail selon le genre et à la phase de planification du projet

Secteur	Conception et planification du projet
Général	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Quels sont les aspects positifs et négatifs liés à la division du travail selon le genre que le projet doit considérer ?</li> <li>● Quels sont les rôles, responsabilités et situations des femmes, hommes et groupes vulnérables que le projet doit considérer?</li> </ul>
Eau & assainissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Actuellement, quels sont les aspects de l'eau et/ou assainissement dont les individus sont satisfaits ou insatisfaits? L'intégrité physique et la pudeur sont-elles suffisamment prises en considération, ainsi que le respect des groupes vulnérables ?</li> <li>● Les alentours des installations sont-elles propres et à qui incombe la tâche du nettoyage (hommes, femmes, garçons ou filles) ?</li> <li>● Les conditions d'alimentation en eau et assainissement supposent-elles un quelconque danger pour la santé des familles ou pour la sécurité des femmes ?</li> <li>● Quelle influence possèdent les hommes, femmes et groupes vulnérables sur le fonctionnement, l'entretien et la gestion des systèmes actuels d'alimentation en eau (non potable) et/ou assainissement ?</li> <li>● Planification : quels sont les rôles supposés jouer les individus en matière de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- collecte et/ou transport, stockage et utilisation de l'eau ;</li> <li>- hygiène et santé familiales ; et</li> <li>- dispositifs sanitaires ?</li> </ul> </li> </ul>
Alimentation en eau	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prévoit-on une mise à disposition de l'eau à une courte distance, sur le terrain ou dans la maison ? <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'eau était-elle accessible gratuitement avant le projet ?</li> <li>- Si non, combien coûtait-elle ? Qui paie pour cette eau ? Qui encaisse l'argent ? Le nouveau système supposera-t-il un coût plus élevé pour les foyers ?</li> <li>- Dans quelle mesure les hommes et les femmes sont-ils disposés à payer les coûts des améliorations prévues ?</li> </ul> </li> </ul> <p>Ou dans quelle mesure les installations prévues seront-elles abordables pour les hommes et les femmes étant donné que les femmes ne perçoivent généralement aucune rémunération pour leurs tâches reproductives ?</p>
Assainissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Le projet prévoit-il l'installation de nouveaux systèmes d'assainissement plus près de la maison de l'utilisateur ? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les hommes et les femmes sont-ils disposés à assumer leur part de travail pour y parvenir (creusement de fosses, paiement pour les installations sanitaires, etc.) ?</li> <li>- Hommes et femmes ont-ils des préférences différentes ? (par exemple préférence pour une bicyclette ou un téléviseur plutôt qu'un meilleur système d'assainissement) ?</li> <li>- Quels seront les bénéfices pour les hommes, femmes et familles complètes en termes de santé, sécurité pour les femmes et économies de temps ?</li> </ul> </li> </ul>

Tableau 5 : Fiche de contrôle relative à la division du travail basée sur le genre et à la phase d'exécution du projet

Secteur	Exécution du projet
Général	<ul style="list-style-type: none"> <li>● De quelle manière la division du travail selon le genre influence-t-elle l'exécution du projet (positivement ou négativement) ?</li> <li>● Comment les influences positives sont-elles utilisées à l'avantage du projet et comment les influences négatives sont-elles neutralisées ?</li> <li>● De quelle manière les rôles, responsabilités et situation des femmes, hommes et groupes vulnérables affectent-ils l'exécution du projet (positivement ou négativement) ?</li> </ul>
Eau & assainissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Quels changements apporte l'exécution du projet concernant les aspects de l'alimentation en eau et assainissement dont les individus sont satisfaits ou insatisfaits ? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ces changements sont-ils positifs ou négatifs ?</li> </ul> </li> <li>● Les besoins en formation sont-ils satisfaits durant la phase d'exécution, par exemple en matière d'éducation sanitaire (afin de maximiser les bénéfices d'une alimentation en eau douce), ou de questions juridiques (droits liés à l'utilisation de l'eau ou droits fonciers liés à l'eau) ? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qui reçoit une formation (hommes, femmes, groupes vulnérables) ?</li> </ul> </li> <li>● Le système d'alimentation en eau et assainissement requiert-il un apport de travail de la part de la communauté en vue de réduire les coûts d'exécution du projet ? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans ce cas de figure, quelles tâches sont concernées et sont-elles rémunérées ?</li> <li>- Quelles sont les incidences sur la dimension de genre et les groupes vulnérables au regard des tâches concernées ?</li> </ul> </li> <li>● Dans quelle mesure l'exécution du projet affecte-t-elle l'influence que possèdent les hommes, femmes (dont groupes vulnérables) sur le fonctionnement, l'entretien et la gestion des systèmes d'alimentation en eau et/ou d'assainissement ?</li> <li>● Quels sont les rôles respectifs de chacun et sont-ils égaux ? Dans quelle mesure l'exécution du projet affecte-t-elle l'eau et l'assainissement en termes de (a) sécurité personnelle, (b) menaces pour la santé et (c) difficultés associées à l'intimité dans les installations sanitaires ?</li> </ul>
Eau	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dans quelle mesure l'exécution du projet affecte-t-elle les rôles au sein de la communauté en matière de (a) collecte et transport de l'eau, (b) stockage et (c) utilisation ? (voir annexe 3, modèle 1) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cet effet est-il positif ou négatif ?</li> </ul> </li> <li>● Dans quelle mesure l'exécution du projet affecte-t-elle les rôles des individus en matière de santé et hygiène familiales liées à l'eau et/ou l'assainissement ? (voir annexe 3, modèles 2 &amp; 3) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cet effet est-il positif ou négatif ?</li> </ul> </li> <li>● L'exécution du projet modifie-t-elle : <ul style="list-style-type: none"> <li>- le prix de l'eau ;</li> <li>- qui prend en charge cette dépense ; et</li> <li>- qui encaisse l'argent</li> </ul> </li> <li>● Dans quelle mesure le projet affecte-t-il (a) la distance entre l'eau et les ménages (voir annexe 3, modèle 15), (b) le prix de l'eau pour les ménages (voir annexe 3, modèle 16) et (c) la distance entre les installations sanitaires et le foyer (voir annexe 3, modèle 17) ?</li> </ul>
Assainissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dans quelle mesure l'exécution du projet affecte-t-elle les rôles et tâches de chacun en matière de dispositifs d'assainissement (voir annexe 3, modèle 3) ?</li> </ul>

## 4.2 Accès et contrôle des ressources

La relation que les individus entretiennent avec les ressources est très importante. Elle détermine non seulement leur position et statut dans la société (et donc leur degré de pouvoir), mais également leur capacité à intervenir dans les processus décisionnels, aspect crucial d'un point de vue du genre et de l'inclusion sociale. Deux questions clés doivent être posées à ce sujet : quelle est la relation des individus impliqués dans le projet avec les ressources du projet ? Et comment détermine-t-elle leur participation et position au sein du projet ? Les ressources du projet, en tant qu'actifs du projet, sont un mécanisme essentiel qui jouera sur l'égalité du genre et l'inclusion sociale des groupes vulnérables. Les ressources du projet, consciemment gérées de manière équitable, contribuent grandement à l'autonomisation et à la création d'une perspective d'égalité au sein de la communauté.

### *Utilisations différenciées des ressources selon le genre*

**Exemple d'hygiène en Somalie :** Afin de façonner des habitudes d'hygiène, les femmes ont besoin de davantage d'eau, de temps et de fonds ainsi qu'une autorisation accrue d'accéder à l'eau par rapport aux hommes. Durant la saison des pluies, les femmes baignent les bébés tous les jours, préparent au moins deux repas par jour et lavent fréquemment les ustensiles de cuisine et les vêtements. Sous la pression de la collecte de l'eau et des habitudes sociales, elles réduiront leur consommation d'eau durant la saison sèche à 10 litres par personne et par jour, parfois moins. Vers la fin de la saison sèche, les mères limitent également toutes les activités de nettoyage et de toilette et ne cuisinent qu'un repas par jour.

Tableau 6 : Fiche de contrôle de l'accès et contrôle aux ressources durant la phase de planification

Secteur	Conception et planification du projet
Général	<ul style="list-style-type: none"><li>• Qui (hommes, femmes et groupes vulnérables) a accès et contrôle quels types de ressources ?</li><li>• Dans quelle mesure les éventuelles différences d'accès et de contrôle des ressources ont-elles modifié les relations de pouvoir entre les individus participant au projet et comment le projet en a-t-il été affecté ?</li><li>• Comment veiller à ce que les femmes, hommes et groupes vulnérables bénéficient d'une influence égale sur les processus de décision liés aux ressources du projet ?</li><li>• Comment garantir un accès suffisant pour toutes et tous aux informations liées au projet ?</li><li>• Dans quelle mesure les exigences des femmes et des groupes vulnérables en matière d'information peuvent-elles être satisfaites afin de les responsabiliser et leur permettre de participer à l'exécution du projet ?</li></ul>

Secteur	Conception et planification du projet
Eau & assainissement	<p><b>Equipements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● La technologie employée pour l’approvisionnement en eau et l’assainissement est-elle adaptée, abordable et attentive à la dimension de genre ?</li> <li>● De quelle manière garantir l’implication des femmes et groupes vulnérables dans les processus décisionnels relatifs au type d’équipement utilisé pour l’approvisionnement en eau et en services d’assainissement ?</li> </ul> <p><b>Outils</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Actuellement, qui a accès aux outils, vêtements de protection, etc. nécessaires pour la réalisation des tâches propres aux plombiers, opérateurs de tronçonneuses, etc. ?</li> </ul> <p><b>Formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Quel type de formation est requis pour le fonctionnement des installations d’approvisionnement en eau et/ou assainissement existantes ?</li> <li>● Le projet aura-t-il un impact en termes de nouvelles modalités de fonctionnement des installations ?</li> <li>● Quels types de compétences sont à considérer afin d’obtenir l’impact escompté du projet d’eau et assainissement ?</li> </ul> <p><b>Contributions en espèces limitant l’accès aux services</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Des contributions en espèces seront-elles demandées aux individus en vue d’acquérir des pièces pour les installations d’eau et/ou assainissement ?</li> <li>● Certaines installations sanitaires publiques prévues dans le cadre du projet fournissent-elles leurs services contre contribution en espèces ?</li> </ul>
Eau	<p><b>Terres</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Quel est l’impact des droits fonciers sur l’accès aux ressources en eau ? Et dans quelle mesure cela affectera-t-il les femmes, hommes et groupes vulnérables?</li> <li>● Les femmes ont-elles accès directement à l’eau ? Si non, quelles actions entreprendre pour garantir cet accès direct ?</li> <li>● Qui possède les terres (a) d’où proviennent les ressources en eau, (b) où sont installés les points d’eau et (c) où sont situés d’autres bâtiments liés à l’eau (barrages, stations de pompage, bâtiments administratifs, etc.) ?</li> <li>● Quel est l’impact escompté du projet sur les terres ?</li> <li>● Une formation à des aspects juridiques tels que les droits d’utilisation de l’eau ou les droits fonciers associés à l’eau est-elle prévue ?</li> </ul> <p><b>Bâtiments</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Quels types de bâtiments existent et à qui appartiennent-ils (kiosque à eau, caisses communautaires, usine décentralisée de traitement de l’eau, réservoirs de stockage, etc.) ?</li> <li>● Quel sera l’impact du projet sur les bâtiments ? Les leaders communautaires ont-ils été consultés avant le lancement du projet ? Les changements ont-ils un impact sur l’accès et ces changements sont-ils suffisamment diffusés ?</li> </ul>
Eau	<p><b>Equipement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Comment sont assurés le fonctionnement et l’entretien des équipements (pompes à eau et moteurs, etc.) et qui (hommes ou femmes) est responsable de ces tâches ?</li> <li>● Quelles actions de planification sont réalisées pour le renouvellement ou le changement des équipements et celles-ci ont-elles un impact différencié sur les femmes et les hommes?</li> <li>● Une formation est-elle prévue pour les activités de fonctionnement et d’entretien des équipements, et qui sera chargé de la sélection des participants ?</li> </ul>

<b>Secteur</b>	<b>Conception et planification du projet</b>
Assainissement	<p data-bbox="485 206 604 234"><b>Bâtiments</b></p> <ul data-bbox="485 246 1450 441" style="list-style-type: none"><li data-bbox="485 246 1450 320">● Si des installations sanitaires sont prévues, les toilettes pour femmes sont-ils suffisamment séparés des toilettes pour hommes ?</li><li data-bbox="485 332 1450 406">● Les femmes ont-elles été consultées sur l'emplacement et la conception des toilettes ?</li><li data-bbox="485 418 1450 441">● La relation entre conception et utilisation hygiénique est-elle prise en considération ?</li></ul>

Tableau 7 : Fiche de contrôle de l'accès et du contrôle des ressources durant la phase d'exécution du projet

Secteur	Exécution du projet
Général	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dans quelle mesure la mise en œuvre du projet modifie-t-elle l'accès et le contrôle des ressources par les femmes, les hommes et les groupes vulnérables ? (voir annexe 3, modèles 18 &amp; 19)</li> <li>● Quels sont les effets sur l'exécution du projet d'éventuels degrés d'accès et de contrôle différenciés des ressources telles que décrit ci-dessus ?</li> <li>● Durant la phase d'exécution, qu'en est-il de la capacité des femmes, hommes et groupes vulnérables à influencer de manière égale le processus décisionnel lié aux ressources du projet ?</li> <li>● Les individus (femmes, hommes et groupes vulnérables) ont-ils tous un accès égal à la fabrication de produits (articles sanitaires par exemple), ou de services susceptibles de faire partie de l'exécution du projet, et à la distribution des bénéfices générés par le projet ?</li> <li>● Les femmes, hommes et groupes vulnérables bénéficient-ils d'un accès suffisant à l'information liée à l'exécution du projet ? Certains individus en sont-ils exclus ?</li> </ul>
Eau & assainissement	<p><b>Terre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Dans quelle mesure la relation entre droits fonciers et accès à l'eau et à l'assainissement a-t-elle un impact sur l'exécution du projet ? Que cela suppose-t-il pour les femmes, hommes et groupes vulnérables ?</li> <li>● L'exécution du projet affecte-t-elle les questions liées à la terre et comment cette situation est-elle résolue en vue de s'adapter à la situation de l'eau et assainissement ?</li> <li>● La propriété foncière a-t-elle un impact sur l'exécution du projet en ce qui concerne (a) la localisation des ressources en eau, (b) la localisation des points d'eau et/ou d'assainissement, et (c) l'emplacement d'autres bâtiments de gestion de l'eau et/ou de l'assainissement (tels que les barrages, stations de pompage, bâtiments administratifs, etc.) ?</li> </ul>

Secteur	Exécution du projet
Eau & assainissement	<p><b>Bâtiments</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans quelle mesure l'exécution a-t-elle un impact sur le type de bâtiments existants et la propriété de bâtiments (les postes à eau, les caisses communautaires, les usines décentralisées de traitement de l'eau, les réservoirs de stockage, etc.) ?</li> </ul> <p><b>Equipements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans quelle mesure l'exécution a-t-elle un impact sur les individus chargés du fonctionnement des équipements (tels que les pompes et moteurs) et sur la responsabilité liée au fonctionnement de ces équipements ?</li> <li>• La technologie utilisée pour le fonctionnement du système de gestion de l'eau et assainissement est-elle adaptée, abordable et attentive au genre ?</li> <li>• Les femmes et groupes vulnérables sont-ils impliqués dans les processus décisionnels relatifs au type d'équipement utilisé pour l'approvisionnement en eau et en services d'assainissement ?</li> </ul> <p><b>Outils</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De quelle manière l'exécution a-t-elle un impact sur les individus ayant accès aux outils, vêtements de protection, etc., utilisés par les opérateurs de tronçonneuses par exemple ?</li> </ul> <p><b>Formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle formation est nécessaire dans le cadre du fonctionnement des nouvelles installations d'approvisionnement en eau et/ou assainissement ?</li> <li>• De quelle manière l'exécution du projet modifie-t-elle la situation exposée ci-dessus ? Les nouvelles compétences nécessaires à la réalisation de l'impact escompté sont-elles fournies ?</li> </ul> <p><b>Espèces</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quels changements l'exécution du projet suppose-t-elle pour les individus chargés de collecter et gérer l'argent généré par la vente d'eau ?</li> <li>• Les bénéficiaires dépensent-ils de l'argent pour l'acquisition de matériel pour le système de gestion de l'eau et/ou assainissement dans le cadre de l'exécution du projet ?</li> <li>• Quelles sont les implications pour les femmes, hommes et groupes vulnérables ?</li> <li>• Dans le cadre de l'exécution du projet, les installations publiques vendent-elles des services en espèces ?</li> </ul>
Eau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qu'en est-il de l'utilisation de chlore pour rendre l'eau potable durant la phase d'exécution du projet ?</li> </ul>
Assainissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le système d'assainissement tient-il compte d'une certaine distance entre utilisateurs et utilisatrices ?</li> <li>• La formation sanitaire (ainsi qu'en nettoyage des mains) afin de prévenir l'apparition de maladies transmissibles fait-elle partie de l'exécution du projet ?</li> </ul>

## 4.3 Besoins pratiques et intérêts stratégiques

Les besoins pratiques sont des nécessités immédiatement perçues, souvent associées à des conditions de vie inadéquates. Ils sont liés aux « conditions » des hommes et des femmes, c'est-à-dire aux circonstances matérielles dans lesquels ils/elles vivent. Les besoins pratiques sont généralement satisfaits sans avoir à remettre en question la position subordonnée des femmes dans la société. Pour leur part, les intérêts stratégiques se réfèrent aux causes sur le long terme à la base de la position de pouvoir des femmes dans la société. Ils sont liés au statut et à la "position", c'est-à-dire au statut économique et social des femmes face à celui des hommes. Afin d'aborder les intérêts stratégiques, il convient, par nécessité, d'améliorer les positions relatives des individus dans la société. Si les intérêts stratégiques des femmes sont conciliés, cela permettra de transformer les déséquilibres de pouvoir existants. Combattre les intérêts stratégiques contribue à une meilleure égalité car cela permet de remettre en question et de chercher à apporter une solution à la position subordonnée des femmes dans la société. L'approche transformatrice comprend des activités permettant aux femmes de s'assumer afin de leur conférer davantage d'opportunités, un accès accru aux ressources et une participation égale aux processus décisionnels.

Les besoins pratiques concernent entre autres l'alimentation en eau, les soins de santé, la possibilité de participer à des activités génératrices de revenus pour subvenir aux besoins de la famille, la prestation de services de logement et de services de base, la distribution d'aliments.

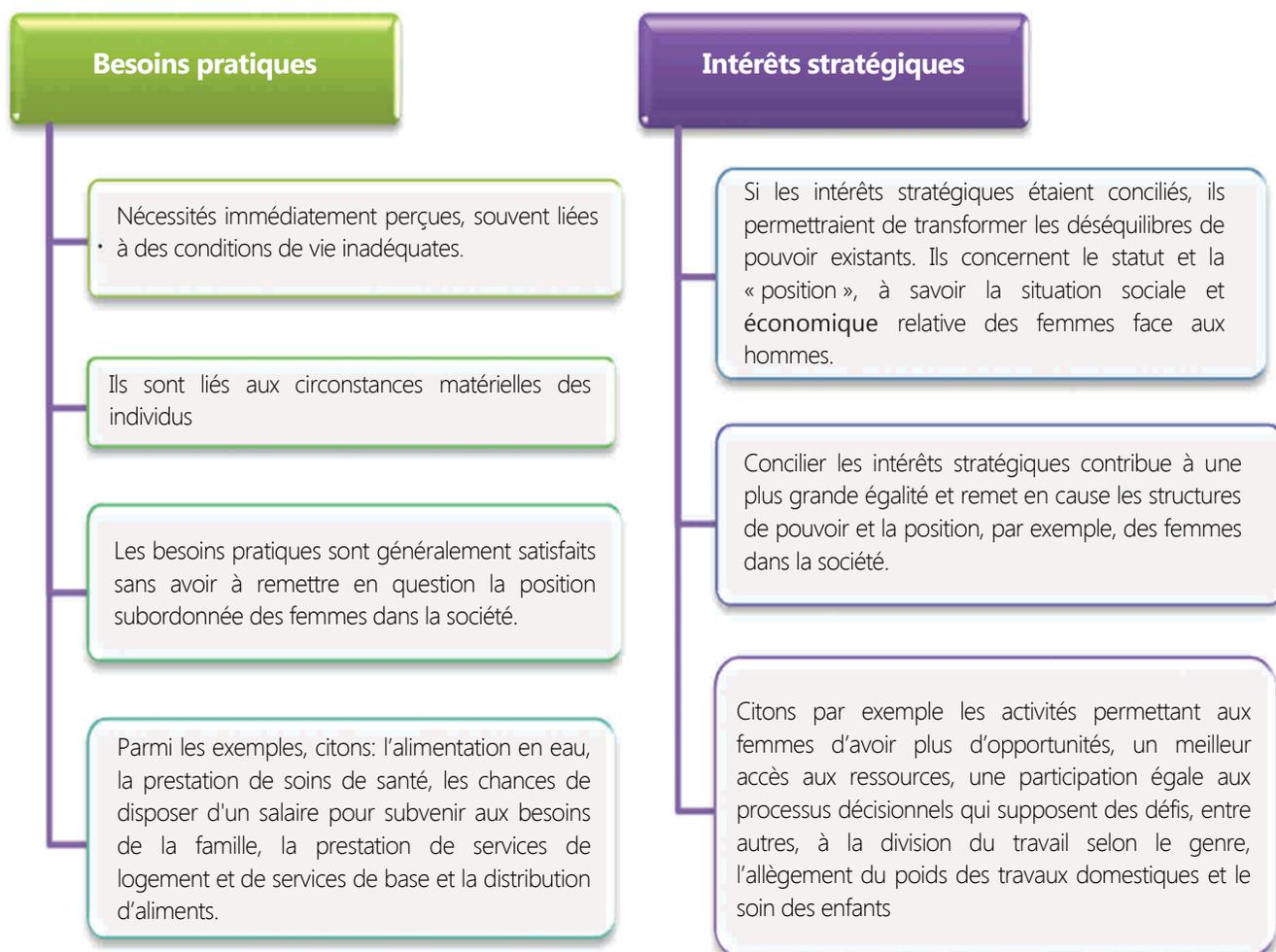
Les intérêts stratégiques concernent entre autres les obstacles à la division du travail selon le genre, l'allègement du poids des tâches domestiques et de la garde des enfants, l'élimination de toute forme institutionnalisée de discrimination telle que les lois et systèmes juridiques partiels en faveur des hommes, la prestation de services de santé reproductive qui permet aux femmes de faire des choix en matière de procréation, et les mesures de lutte contre la violence masculine.

### *Lorsque les besoins pratiques déterminent le refus ou l'acceptation d'une technologie*

**Exemple du Nicaragua :** Les femmes ne voulaient pas utiliser les nouvelles latrines car la conception du bâtiment laissait entrevoir leurs pieds. Dans d'autres pays, les latrines sont inutilisées car l'enceinte est trop sombre, la conception ou les matériaux utilisés attirent les chauves-souris ou les serpents et les enfants font leurs besoins à l'extérieur car ils ont peur de tomber dans la large ouverture ou parce que l'intérieur est trop sombre. Les femmes doivent être consultées sur la durabilité des technologies et de la conception pour les jeunes enfants, tout particulièrement dans une optique de sécurité et de chute. Ce sont principalement les femmes qui encourageront ou non les enfants à utiliser les latrines.

**Exemple du Tibet :** Il existe une borne-fontaine appelée « back happy » (NdT *le dos vous remercie*) qui est une adaptation du modèle traditionnel assorti d'une tablette à hauteur de la taille et d'un robinet supplémentaire en hauteur. L'eau peut s'écouler le long de la tablette inclinée jusqu'au revêtement au sol, ce qui permet aux femmes de remplir et de transporter 15-20 livres d'eau dans des pots métalliques sans avoir à se baisser. Les femmes ont déclaré que ce projet avait amélioré leur qualité de vie car le transport de l'eau est aujourd'hui moins difficile.

Figure 10 : Gamme des besoins pratiques et intérêts stratégiques



Bien que les besoins pratiques et les intérêts stratégiques puissent être remis en question tout au long du cycle du projet, il est préférable que ces questions soient posées lors de la phase de conception du projet. Cependant, si ces questions ont été oubliées, il n'y a aucune raison de penser qu'il est trop tard pour aborder les besoins pratiques et les intérêts stratégiques. Mieux vaut tard que jamais. Il s'avère parfois judicieux d'attendre une opportunité avant d'utiliser les questions présentées dans le tableau 8.

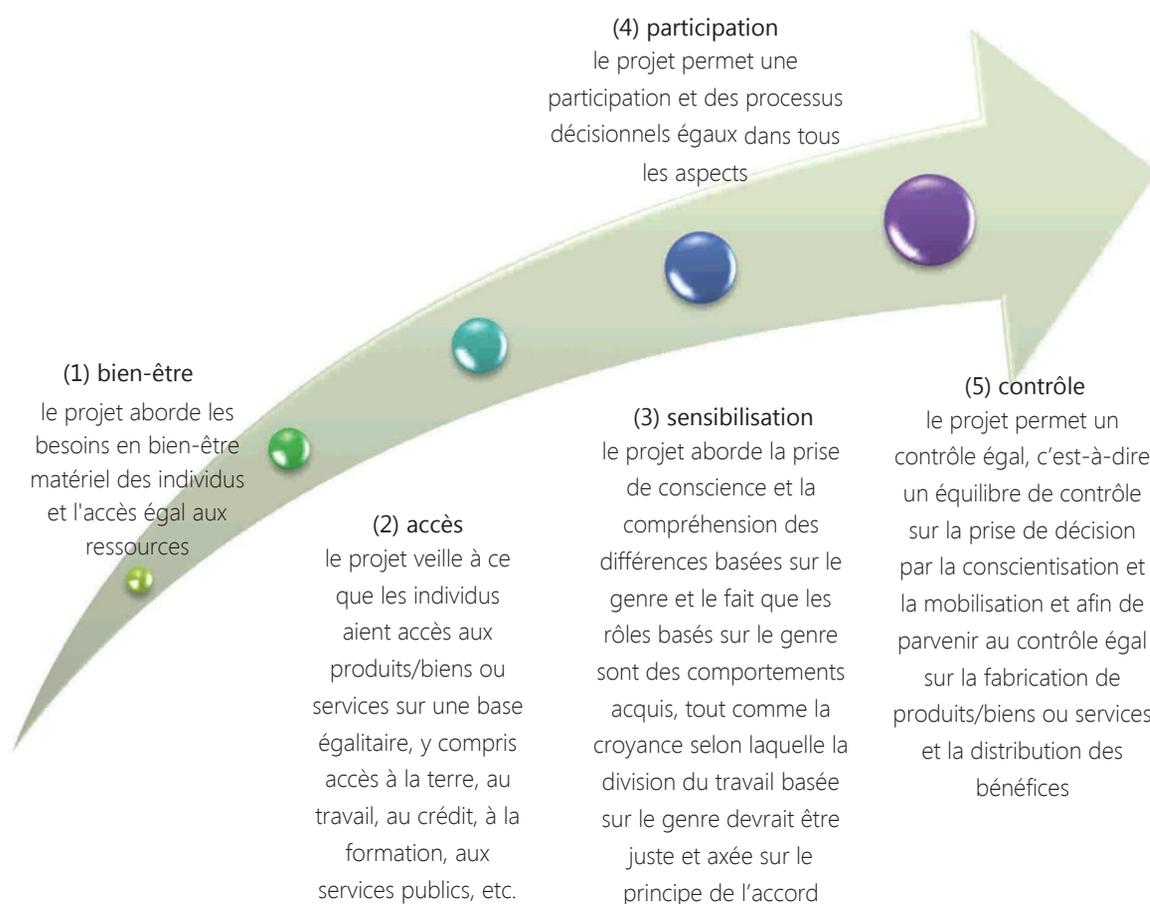
**Tableau 8 : Fiche de contrôle des besoins pratiques et intérêts stratégiques**

<b>Secteur</b>	<b>Besoins pratiques</b>
Général	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quels sont les besoins pratiques des femmes, hommes et groupes vulnérables abordés par le projet ? (voir annexe 3, modèle 4)</li> </ul>
Eau & assainissement	<p>Résumé des points abordés en matière d'accès, travail, etc. :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comment veiller à ce que l'approvisionnement en eau et/ou services d'assainissement soit acceptable pour les femmes, hommes et groupes vulnérables en termes de qualité, éléments de conception, accès adéquat, technologie appropriée et acceptabilité culturelle ?</li> <li>Les femmes, hommes et groupes vulnérables seront-ils consultés sur la conception détaillée des services en eau et/ou assainissement (par exemple le type d'enceinte, matériaux de construction, portes, serrures, taille et type de structure, éclairage, localisation, orientation, etc.) ? <ul style="list-style-type: none"> <li>La conception détaillée des installations proches des usagers peut encore être adaptée aux besoins des individus, même à un stade avancé du projet, même si les travaux au niveau du réseau de distribution sont déjà bien avancés. C'est souvent même après la fin du projet réel que les usagers font une demande de raccordement au réseau ou que la nécessité d'installer un point d'eau devient apparente. De la même manière, le système de distribution de l'eau est prévu pour répondre à une hausse de la demande</li> </ul> </li> </ul>
	<b>Intérêts stratégiques</b>
Général	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le projet abordera-t-il des intérêts stratégiques tels que : <ul style="list-style-type: none"> <li>D'éventuels déséquilibres de pouvoir entre hommes, femmes et groupes vulnérables ?</li> <li>L'éventuelle position subordonnée des femmes et des groupes vulnérables par rapport aux hommes ?</li> <li>L'une des problématiques citées ci-dessus peut-elle avoir des retombées négatives sur le projet ? (et comment prévenir cette situation ?)</li> </ul> </li> <li>Quelles sont les implications pratiques de l'autonomisation et de l'égalité et dans quelle mesure le projet soutient-il l'autonomisation et l'égalité, à savoir la connaissance des différences de genre et de leur impact, la conscience des rôles basés sur le genre, la participation équitable entre hommes et femmes et le contrôle équitable sur les processus décisionnels et la distribution des</li> </ul>

### *Dans quelle mesure le projet contribue-t-il à l'autonomisation ?*

Le projet aborde-t-il uniquement l'autonomisation à son niveau le plus bas (à savoir le niveau des besoins en bien-être matériel des individus) ou veille-t-il à ce que les individus aient accès aux facteurs de production sur une base égalitaire ? Le projet contribue-t-il à la prise de conscience et compréhension des différences de genre et le fait que les rôles basés sur le genre sont des comportements acquis, tout comme la croyance selon laquelle la division du travail selon le genre devrait être juste et axée sur le principe de l'accord ? Ou, globalement, est-il possible d'évaluer le projet à un niveau plus élevé, c'est-à-dire lorsqu'il permet une participation et des processus décisionnels égalitaires dans tous les aspects, ou permet même un équilibre de contrôle sur les processus décisionnels, et de parvenir à un contrôle égal sur les facteurs de production et de distribution des bénéfices ? Plus un projet œuvre en faveur de l'autonomisation, plus l'inclusion des aspects de genre et sociaux fera partie de la conception et planification du projet.

Figure 11 : Degré d'autonomisation



### *Intérêt stratégique : autonomisation*

**Exemple d'irrigation en Inde :** L'Association des Femmes Travailleuses Autonomes regroupant 215 000 travailleuses autonomes pauvres, a lancé une campagne d'eau sur 10 ans dans 9 districts. Des comités de bassin ont été établis (avec une proportion minimale de 7 femmes sur les 11 membres, plus une présidente). Cette campagne a abouti à la construction de 15 bassins d'élevage pour l'irrigation, la recharge de 120 puits tubulaires et la réparation de 20 étangs de village. Suite à l'accès à des terres plus productives, les femmes ont pu tirer profit de cultures commerciales, de la plantation d'arbres, entre autres formes d'utilisation.

## 4.4 Capacités et vulnérabilités

Le degré de participation active des femmes et des hommes à un projet est influencé par deux importants facteurs : leurs capacités et leurs vulnérabilités. Une analyse des capacités et vulnérabilités permet de mettre en valeur les points à considérer pour garantir la sensibilité d'un projet à la dimension de genre.

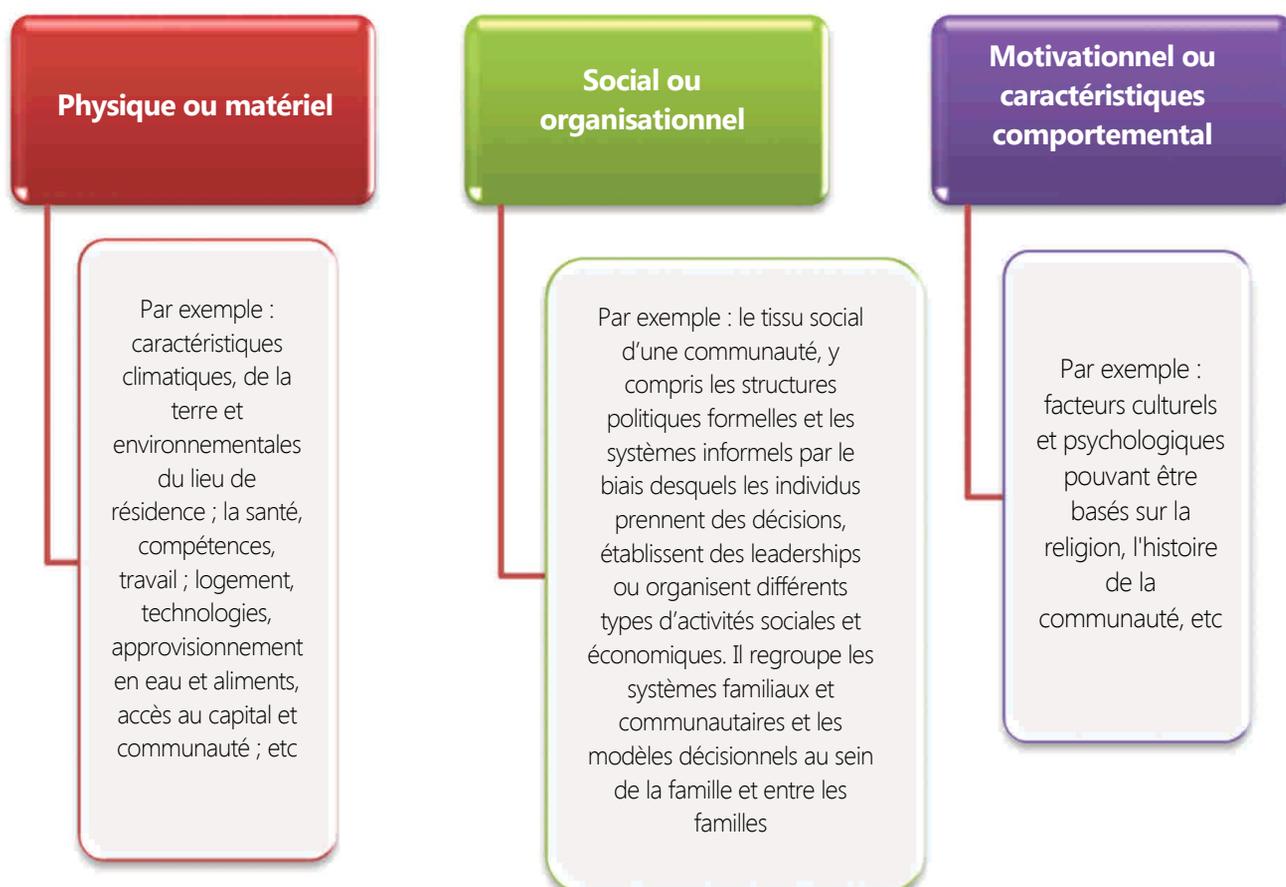
Les capacités sont les forces existantes que les femmes et les hommes apportent au projet. Elles sont liées aux ressources matérielles et physiques des individus, ressources sociales et croyances et comportements.

### *Intérêt stratégique : autonomisation*

**Exemple de culture de légumes au Chili :** Un projet de soutien à l'implication des femmes aux activités de production a été initié. De mai à août, aucune culture de légumes n'étant possible dans cette région, les légumes sont acheminés depuis le centre du Chili, à grand frais. Le projet a organisé un atelier pour un groupe de femmes autour de l'idée de cultiver des légumes dans des serres à faible coût construites avec des bâches en plastique. Aujourd'hui, plusieurs groupes font fonctionner ces serres. Les femmes fournissent le bois et la main-d'œuvre pour la construction puis s'occupent des légumes les unes après les autres. Ici, le projet fonctionne au niveau de l'accès, car il améliore l'accès des femmes aux terres communales, serres et légumes.

Les vulnérabilités sont des facteurs d'affaiblissement de la capacité des femmes et des hommes à faire face aux défis, et rend les individus plus enclins aux catastrophes. Les capacités et vulnérabilités peuvent être étudiées sous différents angles, tel que le montre la figure 12.

Figure 12 : Les différents angles des capacités et vulnérabilités



En tenant compte de la perspective de la figure 12, les questions générales à se poser sont les mêmes pour toutes les phases du projet (voir questions du tableau 9).

Tableau 9 : Outils de réflexion sur les capacités et vulnérabilités

Secteur	Capacités et vulnérabilités
Tous	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Quelles capacités peuvent contribuer à renforcer la participation des femmes, hommes et groupes vulnérables au projet ?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans quelle mesure le projet peut-il en tirer profit ?</li> </ul> </li> <li>● Quelles vulnérabilités sont susceptibles de réduire la participation des femmes, hommes et groupes vulnérables au projet ?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment y faire face ?</li> </ul> </li> <li>● Quelles capacités renforcent et quelles vulnérabilités réduisent la participation des femmes, hommes et groupes vulnérables à l'exécution du projet ?</li> <li>● Dans quelle mesure le projet bénéficie-t-il des capacités des parties prenantes ?</li> <li>● De quelle manière peut-on empêcher les vulnérabilités des parties prenantes d'affecter négativement le projet ?</li> </ul>

## 4.5 Facteurs influents

Il existe plusieurs facteurs influents qui affectent les femmes et les hommes, et qui déterminent les opportunités et contraintes en faveur ou à l'encontre de la participation accrue des femmes et des hommes au projet.

Les facteurs influents se composent entre autres :

- des normes communautaires et hiérarchies sociales qui se reflètent dans les pratiques culturelles et croyances religieuses ;
- des conditions démographiques, de la structure par âge ;
- des structures institutionnelles, dont la nature des bureaucraties gouvernementales et des dispositifs de production et de diffusion des connaissances, compétences et technologies ;
- des conditions économiques générales telles que le niveau de pauvreté, le taux d'inflation, la distribution des revenus, les termes internationaux de l'échange et les infrastructures ;
- des événements politiques internes et externes ;
- des paramètres juridiques ;
- de la formation et de l'éducation ; et
- de l'attitude de la communauté face aux visiteurs/planificateurs/consultants, femmes et hommes.

Tableau 10 : Outil de réflexion sur les facteurs influents

Secteur	Facteurs influents
Général	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Quels sont les facteurs positifs et négatifs susceptibles d'influencer l'implication des femmes, hommes et groupes vulnérables ?                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment les facteurs positifs peuvent-ils contribuer au succès du projet ?</li> <li>- Comment les facteurs négatifs peuvent-ils être atténués ?</li> </ul> </li> <li>● Existe-t-il des obstacles économiques, sociaux ou culturels à la participation des femmes, hommes et groupes vulnérables au projet à prendre en considération ?                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment les influences négatives peuvent-elles être neutralisées ?</li> <li>- Comment utiliser les influences positives en faveur du projet ?</li> </ul> </li> </ul>
Eau & assainissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Existe-t-il des considérations sociales, culturelles ou pratiques affectant les préférences et habitudes des femmes, hommes et groupes vulnérables en matière d'eau et d'assainissement à prendre en considération ?</li> <li>● Existe-t-il des considérations sociales, culturelles ou pratiques affectant l'utilisation commune des installations d'eau et/ou d'assainissement entre les femmes, hommes et groupes vulnérables à prendre en considération ?</li> </ul>

Pour plus de détails sur la participation, veuillez consulter le chapitre 3 axé sur les outils de renforcement de la participation basée sur le genre.

### *Facteurs influents de la participation*

Les restrictions à la participation doivent être prises en considération, notamment :

- le temps à consacrer à la participation ;
- le lieu de réunion ;
- la préférence concernant le type de participation (en tenant compte du temps, de l'argent et de la documentation) ; et
- la nécessité d'organiser des réunions distinctes pour les hommes et pour les femmes, ou de fournir du personnel féminin pour se réunir avec des femmes, etc.

## 4.6 Impact

Observer l'impact différentiel permet de comparer la situation actuelle et l'impact attendu du projet sur les populations. Cela suppose de mener des analyses des différents impacts du projet sur les femmes, hommes et groupes vulnérables ainsi que des changements générés par le projet.

Afin d'apprécier les impacts du projet propres aux hommes et aux femmes, il convient de comprendre comment le projet affecte les ressources, le travail et le temps des femmes, hommes et groupes vulnérables. Afin d'impliquer les individus dans un projet (notamment les femmes et groupes vulnérables), il est essentiel d'évaluer l'impact éventuel du projet sur leurs ressources, travail et temps. Dans l'idéal, un projet ne doit générer aucun impact négatif sur le genre et l'inclusion sociale en termes de ressources, travail et temps. Cependant, dans le cas contraire, il est crucial d'étudier la façon de faire face à ces besoins. Par ailleurs, évaluer comment le projet peut contribuer à éliminer de façon proactive d'éventuelles inégalités et contribuer à l'égalité du genre.

Tableau 11 : Outil de réflexion sur l'impact du projet

Secteur	Impact du projet
Général	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Quelles activités impliquant les femmes, hommes et groupes vulnérables avant le projet seront affectées suite à l'exécution du projet ? (voir annexe 3, modèle 6) <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'impact ressenti par les femmes, hommes, filles et garçons est-il positif ou négatif ?</li> </ul> </li> <li>● Si le projet modifie les résultats de certaines activités par rapport à la situation avant le projet, ce changement est-il considéré comme souhaitable par la majeure partie des participants et quel impact positif ou négatif cela suppose-t-il pour les hommes et les femmes ?</li> <li>● Quel serait l'impact éventuel (voir annexe 3, modèle 7-9) du projet sur: <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'accès aux ressources<sup>18</sup>,</li> <li>- le travail<sup>19</sup> (y compris en ce qui concerne la participation aux activités de construction) ; et</li> <li>- le temps dont disposent les femmes, hommes et groupes vulnérables ? ; et</li> <li>- que peut-on faire pour neutraliser tout éventuel impact négatif du projet ?</li> </ul> </li> <li>● De quelle manière le projet contribue-t-il : <ul style="list-style-type: none"> <li>- à l'élimination d'éventuelles inégalités<sup>20</sup> entre femmes, hommes et groupes vulnérables et à l'égalité du genre<sup>21</sup> ?</li> </ul> </li> <li>● Dans quelle mesure l'exécution du projet affecte-t-elle la participation des femmes, hommes et groupes vulnérables aux activités de construction ? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les activités de construction sont-elles rémunérées ou réalisées de manière volontaire ?</li> <li>- Le travail volontaire s'ajoute-t-il à la charge de travail des hommes et des femmes ?</li> <li>- Le projet garantit-il que les hommes et les femmes apportant une force de travail gratuite ou économique bénéficieront d'avantages directs générés par le projet ?</li> </ul> </li> <li>● Qu'il soit volontaire ou rémunéré, le travail est-il organisé à des moments opportuns ?</li> <li>● L'exécution du projet modifie-t-elle les activités des femmes, hommes et groupes vulnérables ? (voir annexe 3, modèle 6) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les changements sont-ils positifs ou négatifs ?</li> <li>- Une formation adaptée a-t-elle été prévue pour les fournisseurs de main-d'œuvre ?</li> <li>- Comment les éventuels impacts négatifs de l'exécution du projet, tels qu'ils sont identifiés ci-dessus, sont-ils neutralisés ?</li> </ul> </li> </ul>

<sup>18</sup> "Ressources" se réfère aux changements dans l'accès aux ressources (telles que les revenus, terres, crédit) suite à l'exécution du projet, ainsi que le degré de contrôle sur les changements dans les ressources (plus ou moins).

<sup>19</sup> "Travail" se réfère aux changements dans les tâches (telles que la collecte de l'eau à la rivière), le degré d'aptitude requis (spécialisé ou non, éducation formelle, formation), et capacité en termes de main d'œuvre (à savoir le nombre de personnes impliquées dans cette tâche, leur capacité de travail et la nécessité d'engager de la main d'œuvre ou la possibilité pour les membres du foyer de réaliser les tâches par eux-mêmes).

<sup>20</sup> "Inégalités" se réfère, globalement, aux déséquilibres socioéconomiques et politiques entre les populations, et aux conséquences négatives de relations de pouvoir inégales entre les individus et les situations de déresponsabilisation et de subordination. Ce concept est étroitement lié à des questions de participation et de capacité à influencer les processus décisionnels.

<sup>21</sup> "Inégalités de genre" se réfère aux normes, valeurs, attitudes et perceptions requises pour atteindre un statut égalitaire entre les femmes et les hommes.

Cependant, elles ne visent pas à éliminer les différences biologiques hommes-femmes. L'égalité se réfère au traitement sur un pied d'égalité des hommes et des femmes, par exemple un salaire égal pour un travail égal, une représentation paritaire hommes-femmes, etc. L'égalité requiert la jouissance des opportunités et avantages qui en découlent dans des conditions d'égalité pour les femmes et les hommes.

<b>Secteur</b>	<b>Impact du projet</b>
Eau & assainissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Le projet contribue-t-il à la création d'emploi ? (voir annexe 3, modèle 20)</li> <li>● Quel est l'impact de l'implication des femmes, hommes et groupes vulnérables aux activités liées à l'eau et/ou assainissement sur (a) la création de revenus, (b) l'augmentation des coûts de l'eau, (c) le travail communautaire ou (d) l'auto-développement ? (voir annexe 3, modèles 10-12).</li> <li>● Quel serait l'impact du projet sur les individus chargés de l'entretien des ressources en eau, des installations d'alimentation en eau et/ou du système d'assainissement ?</li> <li>● Le projet contribue-t-il à la création d'emploi dans le secteur de l'eau ou de l'assainissement ? (voir annexe 3, modèle 20)- Si tel est le cas, combien d'opportunités de travail et pour qui ?</li> </ul>

## 4.7 Formation et renforcement des capacités

Cet aspect concerne le degré d'intégration de la dimension de genre dans la conception et l'exécution des programmes de formation et de renforcement des capacités durant le projet. Il comprend le matériel de formation utilisé et les mécanismes de suivi du nombre de femmes, hommes et groupes vulnérables ayant reçu une formation. Pour des questions relatives à la formation et au renforcement des capacités, veuillez consulter les sections **6.5 Conseils pour une formation et un renforcement des capacités sensibles à la dimension de genre** et **6.6 Aspects de la formation d'introduction au genre**. [Tableau 12 : Outil de réflexion sur la formation et le renforcement des capacités](#)

Secteur	Formation et renforcement des capacités
Général	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La conception du matériel de formation et des activités de sensibilisation liés au projet est-elle sensible à la dimension du genre et aux besoins des groupes vulnérables ?</li> <li>● L'égalité du genre et l'inclusion des groupes vulnérables font-elles partie des critères de sélection des formations comme éventuelle intervention ?</li> <li>● Combien de personnes bénéficient d'une formation, par catégorie de formation ? (voir annexe 3, modèle 21)</li> <li>● L'organisation des interventions de formation et de renforcement des capacités est-elle sensible à la dimension de genre et aux besoins des groupes vulnérables ?</li> </ul>
Eau & assainissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>● En ce qui a trait précisément à l'entretien liée à l'eau et/ou l'assainissement :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- La communauté est-elle préparée pour les tâches techniques et administratives propres à l'entretien ?</li> <li>- Les femmes, hommes et groupes vulnérables participent-ils à des formations ou à des interventions de renforcement des capacités afin de mieux gérer l'entretien ?</li> <li>- Les femmes, hommes et groupes vulnérables ont-ils accès à un soutien externe en cas de besoin ?</li> </ul> </li> <li>● Dans quelle mesure l'exécution du projet modifie-t-elle le fonctionnement des services d'eau et/ou assainissement, y compris une éventuelle formation ?</li> <li>● Qui (femmes, hommes ou groupes vulnérables) a reçu une formation en construction, fonctionnement et entretien du système d'eau et/ou assainissement sur le long terme ? (voir annexe 3, modèle 22 et 23)</li> <li>● La fourniture de systèmes sanitaires est-elle assortie d'une formation spécifique (par exemple en lavage de mains) afin de prévenir toute maladie transmissible ?</li> </ul>

## 4.8 Consultation et processus décisionnels

Il est essentiel d'accorder une attention particulière à l'établissement et à l'adhésion des structures décisionnelles d'un projet afin de garantir l'inclusion des femmes et des groupes vulnérables. Les questions clés à se poser sont : quels rôles jouent les hommes, femmes et groupes vulnérables dans ces structures, et comment la prise de décision s'organise-t-elle ? Le degré de contrôle atteint par les femmes et les groupes vulnérables par rapport à celui des hommes indique les degrés de spécificité et de sensibilité au genre d'un projet.

Tableau 13 : Outils de réflexion sur la consultation et les processus décisionnels

Secteur	Consultation et processus décisionnels
Général	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Qui est représenté dans les structures décisionnelles du projet (par exemple l'équipe du projet / le comité du projet – voir annexe 3, modèle 24) ?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels rôles jouent les hommes, femmes et groupes vulnérables ?</li> <li>- Une formation visant à les aider à accomplir leur rôle (de trésorier par exemple) leur est-elle fournie ?</li> </ul> </li> <li>● Qui occupe une fonction de gestion (femmes, hommes, groupes vulnérables) ?</li> <li>● Existent-ils des opportunités de formation dans les domaines techniques et de gestion pour les femmes, hommes et groupes vulnérables dans les différentes structures décisionnelles ?</li> <li>● Quelle est l'influence réelle des femmes, hommes et groupes vulnérables dans l'exécution du projet ? Une échelle des réponses indicatives doit inclure les indicateurs de la figure 13.</li> <li>● Y a-t-il un contrôle égal parmi les hommes, femmes et groupes vulnérables sur toutes les démarches décisionnelles dans le cadre de l'exécution du projet ?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qui contrôle les processus décisionnels ?</li> </ul> </li> <li>● L'existence d'un comité de femmes permettant aux femmes de participer aux processus décisionnels est-elle nécessaire durant l'exécution du projet ?</li> </ul>
Eau & assainissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Quelle influence ont les femmes, hommes et groupes vulnérables sur               <ul style="list-style-type: none"> <li>- (a) les opérations d'approvisionnement en eau et assainissement ;</li> <li>- (b) l'entretien des installations ; et</li> <li>- (c) la gestion des services d'alimentation en eau et/ou assainissement ?</li> </ul> </li> <li>● Les femmes, hommes et groupes vulnérables sont-ils activement impliqués dans la conception détaillée de l'alimentation en eau et/ou système sanitaire, par exemple le type de localisation, l'enceinte, les matériaux de construction, les portes, serrures, taille et type de structure, éclairage, localisation, orientation, etc. ?</li> <li>● Les femmes et groupes vulnérables sont-ils impliqués dans les processus décisionnels relatifs au type d'équipement utilisé pour l'approvisionnement en eau et/ou en services d'assainissement ?</li> </ul>

## 4.9 Suivi-évaluation

Le suivi est une activité globale qui démarre au lancement du projet et finalise quelques temps après la fin du projet, lors de l'évaluation. Le suivi se réfère au suivi des intrants, activités, réalisations et résultats du projet. La recommandation et la tendance générale sont d'accorder une attention particulière au suivi des résultats techniques. Néanmoins, étant donné l'objet de ce manuel, l'accent est placé sur un suivi attentif à la problématique du genre, alors que le suivi axé sur l'eau et l'assainissement est exclu.

Tableau 14 : Outil de réflexion sur le suivi attentif à la problématique de genre

Secteur	Suivi des aspects liés au genre
Général	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Le projet comprend-il des objectifs d'égalité du genre explicites nécessitant un suivi?</li> <li>● L'exécution du projet a-t-elle été réalisée avec succès en termes de participation des femmes et des groupes vulnérables ?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Combien de femmes, hommes et groupes vulnérables participent activement à l'exécution des différents aspects du projet ? (voir annexe 3, modèle 25)</li> </ul> </li> <li>● Le compte-rendu du projet en cours et les programmes de réunions du projet reflètent-ils les aspects liés au genre et les considérations des groupes vulnérables ?</li> <li>● Le projet comprend-il des indicateurs de genre pour l'exécution du suivi ?</li> <li>● Les données ventilées par genre sont-elles utilisées dans toutes les informations et communication liées au projet ?</li> <li>● De quelle façon les consultants/tes externes / prestataires de services participent-ils à l'exécution du projet en termes de spécificité du genre et de sensibilité aux groupes vulnérables ?</li> <li>● La communauté sait-elle comment participer au projet ?</li> </ul>
Eau & assainissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Est-il possible de suivre les impacts différenciés du projet, en ce qui concerne l'amélioration de l'alimentation en eau et des services d'assainissement, sur les hommes et sur les femmes ?</li> </ul>

Si un projet durant les phases initiales parvient à être attentif au genre et aux préoccupations des groupes vulnérables, la phase finale consiste alors à garantir la prise en compte des spécificités de genre durant la phase d'évaluation. Cette fiche de contrôle fournit des questions clés qui devraient permettre l'évaluation de l'intégration des préoccupations liées au genre et aux groupes vulnérables tout au long du projet.

La fiche de contrôle de la phase d'évaluation se compose de questions clés intégrant les aspects suivants :

Contexte : Les informations liées au contexte du projet, à savoir les conditions générales ayant pu influencer le déroulement du projet.

Intrants : Les ressources utilisées par le projet, telles que les ressources financières, humaines et matérielles, à savoir ce qui est apporté au projet.

Activités : Les tâches ou activités réalisées en vue de transformer les intrants du projet en résultats.  
 Réalisations : Les résultats à court terme liés aux activités du projet.

Résultats : Les changements réels du fait du projet, c'est-à-dire les changements visibles en matière de développement.

Impact : Les effets globaux du projet sur le long terme.

Les questions de suivi ci-dessous sont une répétition de nombreuses questions posées lors des phases précédentes du cycle du projet, bien que classées différemment. Réfléchir aux femmes, hommes et groupes vulnérables et interroger des personnes impliquées dans l'exécution du projet :

### (a) Contexte du projet

- Le projet comprend-il des indicateurs de genre pour l'exécution du suivi ?
- La communauté a-t-elle été informée quant à la manière de participer au projet ?
- La communauté a-t-elle bénéficié d'un accès suffisant aux informations liées au projet ?
  - Certains individus en ont-ils été exclus ?
- Le projet a-t-il été négativement influencé par (a) les éventuels déséquilibres de pouvoir entre les individus, (b) l'éventuelle position subordonnée des femmes ou des groupes vulnérables ou (c) des problèmes d'autonomisation?
  - De quelle manière ces impacts négatifs ont-ils été neutralisés ?
- La communauté possède-t-elle des capacités ayant renforcé sa participation au projet ou des vulnérabilités ayant entravé cette participation ?
  - Comment le projet a-t-il profité des capacités ou neutralisé les vulnérabilités?
  - Des facteurs positifs ou négatifs ont-ils influencé l'engagement de la communauté dans le projet?
  - Dans quelle mesure les facteurs positifs ont-ils contribué au succès du projet, et comment les facteurs négatifs ont-ils été neutralisés ?
- La participation communautaire a-t-elle été entravée par des obstacles juridiques, économiques, sociaux ou culturels ? (voir annexe 3, modèle 5)
  - Si tel est le cas, comment ont-ils été neutralisés ?
- Dans quelle mesure la relation entre droits fonciers et accès à l'eau a-t-elle affecté le projet ?
- Dans quelle mesure le degré d'accès direct des femmes à l'eau a-t-il affecté le projet ?
- Comment la propriété foncière a-t-elle affecté le projet en ce qui concerne (a) la provenance des ressources en eau, (b) les sites d'installation des points d'eau et/ou d'assainissement, et (c) l'emplacement d'autres bâtiments liés à l'eau (barrages, stations de pompage, bâtiments administratifs, etc.) ?
  - Le projet a-t-il modifié la situation susmentionnée ?
- Les préférences et pratiques en termes d'eau et/ou d'assainissement ou liées à l'usage partagé des installations d'eau et/ou assainissement ont-elles été affectées par des considérations sociales, culturelles ou pratiques?
- Si tel est le cas, comment ces questions ont-elles été traitées ?

### (b) Intrants du projet

- Les spécificités liées au genre et la sensibilité aux groupes vulnérables faisaient-elles partie des critères de sélection des consultants/tes externes /prestataires de services employés par le projet ?
- Les consultants/tes externes/prestataires de services ont-ils reçu des lignes directrices en matière de genre et groupes vulnérables ? Un résumé des attentes dans ce domaine leur a-t-il été présenté ?
- Dans quelle mesure les organisations de femmes ou de groupes vulnérables ont-elles été impliquées dans le projet ?
- Dans quelle mesure les éventuelles différences d'accès et de contrôle des ressources de la communauté ont-elles affecté le projet et influencé les relations de pouvoir entre les individus participant au projet ?
- Comment la division du travail selon le genre a-t-elle influencé le projet ?
  - En cas d'influence positive, peut-elle être utilisée en faveur du projet ?

- En cas d'influence négative, peut-elle être neutralisée ?
- Quels types de compétences étaient requises dans le cadre de l'approvisionnement en eau et/ou assainissement ?
  - Quels sont les compétences utilisées par le projet ?
- Les bénéficiaires ont-ils utilisé des espèces pour l'acquisition de matériel d'approvisionnement en eau et/ou assainissement ?
- La technologie employée pour l'approvisionnement en eau et/ou assainissement était-elle adaptée, abordable et attentive à la dimension de genre ?
- L'approvisionnement en eau et/ou assainissement a-t-elle exigé l'emploi de main-d'œuvre communautaire afin de réduire les coûts liés au projet ?
  - Si tel est le cas, quels individus fournissaient de la main-d'œuvre, et ont-ils été rémunérés?

### (c) Activités du projet

Les activités du projet se réfèrent aux tâches ou activités réalisées en vue de transformer les intrants du projet en réalisations.

- Le compte-rendu du projet en cours et les programmes de réunions du projet en cours ont-ils suffisamment reflété les aspects liés au genre et les considérations des groupes vulnérables ?
- Le projet a-t-il répondu avec succès aux besoins pratiques des populations ? (voir annexe 3, modèle 4)
- Le projet a-t-il abordé (a) les éventuels déséquilibres de pouvoir, (b) l'éventuelle position subordonnée des femmes ou des groupes vulnérables et (c) les problèmes d'autonomisation?
- La conception du matériel de formation et de renforcement des capacités, ainsi que la conception et la prestation des formations ou interventions de renforcement des capacités, étaient-elles attentives à la dimension de genre et sensibles aux besoins des groupes vulnérables ?
- Combien de personnes ont été formées, par catégorie de formation ? (voir annexe 3, modèle 21)
- Des opportunités de formation dans les domaines techniques et de gestion étaient-elles disponibles pour les femmes, hommes et groupes vulnérables dans les différentes structures décisionnelles ?
- Le système d'approvisionnement en eau et/ou assainissement était-il acceptable pour la communauté en termes de qualité, éléments de conception, accès égal, technologie appropriée et acceptabilité culturelle ?
- La communauté a-t-elle été consultée sur les détails de la conception du système d'approvisionnement en eau et/ou assainissement ?
- Les besoins spécifiques des femmes, personnes handicapées, personnes âgées, enfants, etc. ont-ils été pris en considération en ce qui concerne, par exemple, le fonctionnement technique des pompes et/ou le type d'équipement à utiliser pour l'assainissement ?
- Le système d'eau potable a-t-il été complété par une formation en éducation sanitaire afin de maximiser les bénéfices liés à une eau propre ?
- Les usagers ont-ils reçu une formation sur des aspects juridiques tels que les droits d'utilisation de l'eau ou les droits fonciers associés à l'eau ?
- Les femmes et les groupes vulnérables ont-ils été consultés dans le cadre de la fourniture et installation d'infrastructures, par exemple des infrastructures de récupération d'eau de pluie (réservoirs et gouttières) ?
- Qui a été formé à la construction, fonctionnement et entretien à long terme du système d'approvisionnement en eau et/ou assainissement ? (voir annexe 3, modèles 22 & 23)
- La fourniture de services d'assainissement a-t-elle été assortie de formations sanitaires (par exemple le lavage des mains) afin d'éviter les maladies transmissibles ?

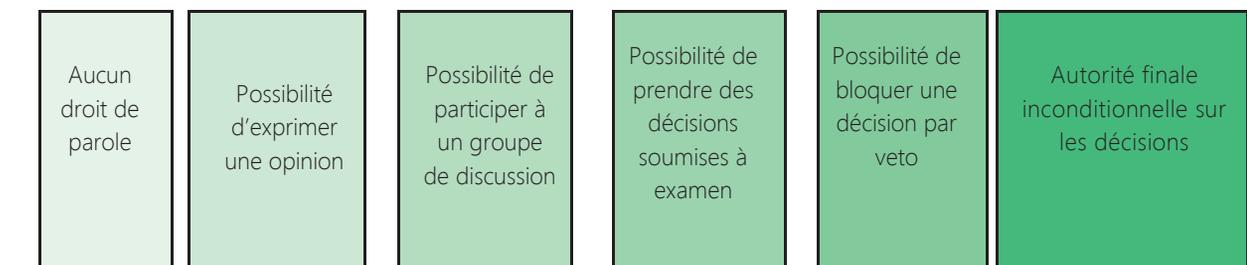
## (d) Réalisations du projet

- Les individus exerçaient-ils un contrôle égal sur la fabrication de produits/biens ou services dans le cadre du projet et sur la distribution des bénéfices générés par le projet ?
  - Qui contrôlait quoi ?
- Le projet a-t-il permis la création d'emploi dans la communauté ? (voir annexe 3, modèle 20)
  - Si tel est le cas, combien d'emplois et pour qui ?
- Le projet a-t-il modifié la manière dont les produits chimiques sont utilisés pour rendre l'eau potable ?
- Les individus chargés de la collecte de l'argent généré par la vente d'eau ont-ils été affectés par le projet ?
- Qu'est-ce qui a changé suite au projet concernant les aspects dont les individus étaient satisfaits ou insatisfaits dans leur système d'eau et/ou assainissement ?
- Les installations sanitaires des femmes sont-elles suffisamment éloignées de celles des hommes ?
- Dans quelle mesure le projet a-t-il affecté les problématiques liées aux droits fonciers, et comment ont-elles été résolues afin de s'adapter au système d'eau et/ou assainissement ?

## (e) Résultats du projet

- Le projet a-t-il atteint ses objectifs en matière d'égalité du genre ?
- Le projet a-t-il atteint ses objectifs en matière de participation des femmes et des groupes vulnérables ? (voir annexe 3, modèle 25)
  - Combien de femmes et de groupes vulnérables (en comparaison avec les hommes) ont activement participé au projet ?
- Des données ventilées par genre (c'est-à-dire différenciant clairement les hommes et les femmes) ont-elles été utilisées dans toutes les informations et communications du projet tout au long du cycle du projet ?
- Dans les structures décisionnelles, qui était responsable de l'approvisionnement en eau et/ou assainissement ? (voir annexe 3, modèle 24)
  - Quels rôles jouaient ces individus ?
  - En cas de besoin, une formation visant à les aider à accomplir leur rôle leur a-t-elle été fournie ?
  - Qui assumait les rôles managériaux ?
- Quelle a été l'influence générale des différents groupes communautaires sur le projet ?

Figure 13 : Degré d'influence grâce à la participation



Source : *Involving Women in Sanitation Projects*, PNUD 1990

- Un contrôle égal a-t-il été accordé aux individus concernant toutes les formes de prise de décision du projet ?
  - Qui contrôlait les processus décisionnels liés au projet ?

- Les femmes avaient-elles besoin d'un comité distinct de femmes afin de leur permettre de participer à la prise de décision ?
- Quelle influence avait la communauté sur (a) le fonctionnement, (b) l'entretien et (c) la gestion de l'eau et/ou des services d'assainissement ?
- Le projet a-t-il affecté la distance à laquelle l'eau était disponible pour les ménages (voir annexe 3, modèle 15) et le coût de l'eau pour ces ménages ? (voir annexe 3, modèle 16)
- Quelle est la situation actuelle des services d'assainissement dans la communauté ?
  - Existe-t-il un danger pour la sécurité des individus ?
  - Existe-t-il des risques pour la santé ?
  - Y a-t-il des difficultés particulières concernant l'intimité/pudeur ?
- Le projet a-t-il apporté un changement quant aux personnes responsables du nettoyage du système d'assainissement et a-t-il affecté la disponibilité en eau pour le nettoyage ?
- Le projet a-t-il modifié la distance entre le système d'alimentation en eau et assainissement et les maisons des usagers ? (voir annexe 3, modèles 15 & 17)

## (f) Impact du projet

- Le projet a-t-il contribué :
  - à la sensibilisation et compréhension des questions liées au genre et aux groupes vulnérables?
  - à l'élimination d'éventuelles inégalités entre les individus et
  - à l'égalité du genre ?
- L'accès et le contrôle des ressources ont-ils changé avec l'exécution du projet? (voir annexe 3, modèles 18 & 19)
- Le projet a-t-il changé les activités des individus au sein de la communauté (voir annexe 3, modèle 6) ?
  - Les changements sont-ils positifs ou négatifs ?
- Dans quelle mesure le projet a-t-il affecté :
  - les ressources ;
  - le travail ;
  - le temps ;
  - les activités génératrices de revenus ;
  - le travail communautaire ; et
  - l'auto-développement des individus ? (voir annexe 3, modèles 7-12)
- De quelle manière les impacts négatifs ont-ils été neutralisés ?
- L'entretien des systèmes installés a-t-il été traité de manière adaptée ?
  - La communauté est-elle préparée aux tâches techniques et administratives liées à l'entretien ?
  - Les individus ont-ils eu accès à une formation ou à des interventions de renforcement des capacités leur permettant de s'occuper de l'entretien ?
  - Ont-ils accès à un support externe en cas de besoin ?
- Dans quelle mesure le projet a-t-il affecté le type de bâtiments existants et la propriété des bâtiments (par exemple : kiosques à eau, caisses communautaires, usine décentralisée de traitement de l'eau, réservoirs de stockage, etc.) ?
- Dans quelle mesure le projet a-t-il apporté un changement quant aux individus faisant fonctionner les équipements (pompes et moteurs) et aux responsables du fonctionnement ces équipements ?
- Dans quelle mesure le projet a-t-il modifié le fonctionnement des installations d'approvisionnement en eau et/ou du système d'assainissement?

- Le projet a-t-il affecté les personnes chargées de l'entretien des ressources en eau, installation d'approvisionnement en eau et/ou du système d'assainissement ?
- Le projet a-t-il modifié les rôles des individus en ce qui concerne :
  - la collecte et le transport de l'eau ;
  - le stockage ;
  - l'utilisation ;
  - la santé familiale liée à l'eau ;
  - l'hygiène familiale ; et
  - les dispositifs sanitaires ? (voir annexe 3, modèles 1-3)
- Les changements sont-ils positifs ou négatifs ?
- Dans quelle mesure le projet a-t-il apporté un changement quant aux individus chargés de l'entretien du système d'assainissement ?

# CHAPITRE 5:

## OUTILS DE RENFORCEMENT DE LA PARTICIPATION BASEE SUR LE GENRE

*Le chapitre 5 fournit des outils de renforcement de la participation basée sur le genre.*

Il s'agit de :

- 5.1 Conseils pour une consultation des parties prenantes sensible à la dimension de genre.
- 5.2 Méthodes participatives visant à faciliter la collecte de données ventilées par genre.
- 5.3 Conseils visant à renforcer la participation des femmes.
- 5.4 Conseils permettant une gouvernance de l'eau attentive à la dimension de genre.

Ce chapitre s'interroge sur :

- Les informations générées par les outils de participation
- La finalité des outils portant sur la participation et les informations susceptibles d'être générées

**Les outils de participation** permettent de concevoir une manière de générer une participation et une consultation basées sur le genre plus larges au niveau des parties prenantes. Parmi les questions clés, citons "Comment, par exemple, renforcez-vous la participation des femmes si elles sont sous-représentées?".

Ce chapitre expose par ailleurs certaines méthodes participatives basées sur le genre, et aborde également les processus décisionnels soucieux de l'égalité du genre, car ils appartiennent aux structures du projet associées à la gouvernance de l'eau.

## 5.1 Conseils pour une consultation des parties prenantes sensible à la dimension de genre<sup>22</sup>



### En quoi consiste l'analyse des parties prenantes?

L'analyse des parties prenantes est un outil de compréhension du contexte de développement d'un projet. Elle consiste à examiner les divers points de vue des individus potentiellement concernés par un projet ou susceptibles d'influencer un projet. L'analyse des parties prenantes identifie les différents groupes de parties prenantes ainsi que leur degré d'implication. Elle met en valeur les différents rôles joués par les hommes et les femmes au sein d'une communauté. Elle indique en outre leur motivation pour le projet. L'analyse des parties prenantes est un précieux outil de clarification des intérêts, des rôles dans les processus décisionnels, de la collaboration ou des conflits potentiels entre plusieurs parties prenantes ou acteurs du projet.

### Questions clés à prendre en considération

Les questions suivantes peuvent servir de guide de réflexion pour l'établissement d'une liste des éventuelles parties prenantes. Une fois établie, vous pouvez ensuite discuter des intérêts (ou enjeux) des parties prenantes, ainsi que leur relation avec les autres acteurs/trices du projet.

- Quelles organisations et quels groupes collaborent avec la communauté ? (Ne pas oublier d'établir une liste des groupes travaillant sur les intérêts des femmes et des groupes vulnérables).
- Sont-ils organisés par problématiques, par exemple l'utilisation de l'eau, l'économie, le social, l'environnemental, etc. ?
- Quelle place occupe les organisations dans la communauté et en relation avec le projet en question ?
- Quels groupes aident la communauté à surmonter les contraintes clés (par exemple en matière d'eau, terre, bétail, santé, insuffisance de revenus, etc.) ?
- Certains de ces groupes traitent-ils spécifiquement des préoccupations des femmes ou liées au genre, ou des problématiques spécifiques aux groupes vulnérables ?
- Quels services fournissent-ils (information, formation, projets, crédit, etc.) ?
- Que supposent les informations ci-dessus en termes de projet ?
- Y a-t-il des groupes exclusivement réservés aux femmes ou aux hommes ?
- Certains groupes (tels que les femmes ou les groupes vulnérables) sont-ils exclus de certaines organisations ?
- Si tel est le cas, quelles sont les implications de leur non-participation, et les implications pour le projet ?

### Consultations basées sur le genre

Il convient d'accorder une importance toute particulière aux conseils ci-dessous susceptibles d'influencer le degré de sensibilité au genre de la consultation auprès des parties prenantes :

- consulter et fournir des informations aux groupes de femmes ;
- organiser des visites communautaires ou dessiner la cartographie de la communauté avec les hommes et les femmes séparément ;
- consulter les femmes séparément lorsqu'il leur est difficile de s'exprimer en public ;
- consulter des femmes et des hommes de divers statuts socioéconomiques et appartenant à différentes ethnies ou
- Issus de différents contextes culturels ;
- se réunir avec les femmes travaillant dans des agences de l'eau compétentes ;

<sup>22</sup> Adapté de AusAID, *Gender Guidelines: Water Supply and Sanitation*, Socio-Economic and Gender Analysis Programme (SEAGA), *Rural Households and Resources. A SEAGA Pocket Guide for Extension Workers*, et Banque mondiale, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects*. (Veuillez consulter la bibliographie pour les liens électroniques.)

- consulter des organisations non gouvernementales internationales et locales et les volontaires du secteur de l'eau ;
- consulter les agences gouvernementales impliquées dans les affaires féminines et l'égalité du genre ; et
- consulter les universités et autres organisations de recherche travaillant sur le genre et le secteur de l'eau.

### Comprendre la position particulière des femmes

Il est essentiel de comprendre la position particulière des femmes en ce qui concerne :

- leur rôle dans l'éducation des enfants ;
- leurs tâches de collecte, stockage et utilisation de l'eau ;
- leur contribution traditionnelle à la conception, l'entretien et la gestion des installations ;
- leur rôle de gestionnaire informelle au sein de la communauté ;
- leur accès aux provisions, en comparaison aux hommes ;
- leur utilisation domestique de l'eau ; et
- leur utilisation productive / commerciale de l'eau et des déchets (par exemple pour la culture de potagers, les engrais, le combustible, les matériaux de construction).

Il convient également de garder à l'esprit :

- les multiples exigences en temps et en énergie imposées aux femmes en général ;
- la quantité de temps et d'énergie consacrée aux aspects liés à l'eau ;
- l'impact négatif de cette charge de travail sur les autres tâches qui incombent aux femmes (les enfants, les potagers, la semence, la récolte, etc.) ; et
- l'impact négatif de cette charge de travail sur les possibilités des femmes à participer à de nouvelles activités (activités génératrices de revenus, travail communautaire et auto-développement entre autres).

### Se concentrer sur les rôles

Durant les consultations avec la communauté, accorder une attention particulière aux rôles des femmes et des hommes en termes de :

- conceptions conviviales (par exemple le type de puits, pompes, réservoirs de stockage) ;
- technologie adaptée (pompes manuelles par exemple) assurant la faisabilité technique et la durabilité ;
- ressources disponibles à l'échelon local à garder à l'esprit ;
- choix de la technologie, des niveaux de service et de la conception ;
- dispositifs de construction et entretien au niveau local ;
- établissement d'organismes de gestion communautaire ;
- gestion et financement au niveau local ;
- planification et exécution des programmes éducatifs ;
- protection des ressources en eau et des conditions écologiques ;
- optimisation des bénéfices générés par le projet, tout particulièrement pour les femmes et les groupes vulnérables ;
- mise en œuvre de systèmes de suivi gérés au niveau communautaire ; et
- infrastructures sociales et économiques communautaires.

## 5.2 Méthodes participatives visant à faciliter la collecte de données ventilées par genre<sup>23</sup>

### *Les processus participatifs*

Les processus participatifs ne reconnaissent pas automatiquement les inégalités et différences entre hommes et femmes. Ils ne sont pas attentifs à la problématique du genre par définition. Si le développement participatif consiste à impliquer les femmes aussi bien que les hommes de manière à favoriser l'égalité du genre, une attention particulière doit être portée aux différences et déséquilibres liés au genre.

Lors de la planification de ces processus, il convient de garder à l'esprit :

- les éventuels déséquilibres de pouvoir entre hommes et femmes au sein d'une communauté ;
- la nature des relations au sein des ménages et entre les ménages ;
- les différentes contraintes éventuelles à la participation des femmes et des hommes ;
- les aptitudes propres aux hommes et aux femmes à participer ; et
- les bénéfices perçus par les femmes et les hommes au titre de leur participation.

### *Éléments favorables à l'utilisation des outils participatifs*

L'utilisation de méthodes participatives pouvant d'avérer délicate à bien des égards, la conception de ces processus doit être prise en charge par des programmes adaptés. Il existe plusieurs facteurs favorables à l'utilisation des outils participatifs qui doivent être compris et mis en place. Il convient de garder à l'esprit les remarques suivantes :

#### **Des outils adaptés**

L'un des facteurs les plus importants pour garantir une utilisation réussie d'un outil consiste à choisir le bon outil pour la tâche à accomplir. Cela demande une évaluation adéquate de la situation afin de déterminer les problématiques de genre présentes avant de sélectionner l'outil participatif.

#### **Des outils qui apportent une valeur ajoutée**

Les individus doivent être convaincus du réel potentiel d'amélioration de leurs performances des outils qu'ils utilisent. Les outils sélectionnés doivent être considérés comme pertinents par toutes les parties impliquées dans le cadre des mesures à prendre.

#### **Des compétences**

La facilitation de processus participatifs attentifs au genre requiert de l'expérience, des compétences et l'aptitude à faire face à d'éventuels conflits.

#### **Une formation suffisante et un support continu**

Des programmes de formation appropriés doivent être mis en œuvre afin de garantir la confiance en l'utilisation des outils participatifs et leur efficacité.

#### **Un soutien à la gestion**

Les décideurs clés doivent être inclus dans l'élaboration et l'adaptation des outils participatifs et la formation des utilisateurs/trices. Leur soutien est essentiel à l'adoption réussie et à la durabilité des outils.

#### **Du temps**

Prévoir et accorder une période de temps suffisante au projet. Être conscient que la démarche pourrait durer plus longtemps qu'à l'accoutumée.

---

<sup>23</sup> Adaptation de Ethiopian Water Resources Training Center and Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply & Sanitation Projects*; Canadian International Development Agency (CIDA), *Accelerating Change. Resources for Gender Mainstreaming*; Hamdy, A and Quagliariello, R, *Gender Mainstreaming in Water Management: A Challenge to Sustainable Development, 3rd Arab Water Regional Conference: Research Advancement in Managing Limited Water Resources*; International Development Research Centre (Sustainable Use of Biodiversity Program Initiative), *Guidelines for Integrating Gender Analysis into Biodiversity Research*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A guide to methods and techniques*; Socio-Economic and Gender Analysis Programme (SEAGA), *Rural households and resources. A SEAGA pocket guide for extension workers*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming*; Programme des Nations Unies pour le Développement – Banque mondiale, *Involving Women in Sanitation Projects & Banque mondiale, World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects*. (Veuillez consulter la bibliographie pour les liens électroniques.)

## De la flexibilité et adaptabilité

La sélection et l'ordre des méthodes à utiliser doivent se baser sur les circonstances propres au contexte d'un projet. Eviter l'approche « taille unique » et répondre aux contextes spécifiques de manière adéquate requiert flexibilité et pensée novatrice.

### Une approche consultative

Une situation spécifique requerra probablement l'adaptation de certains outils participatifs, voire l'élaboration de nouveaux outils afin de pouvoir répondre à ses besoins spécifiques. Les processus d'adaptation ou d'élaboration doivent être consultatifs afin que toutes les parties prenantes impliquées puissent se les « approprier ».

### Un suivi

Des séances de suivi avec les participants/tes doivent être organisées afin d'évaluer la réponse aux informations reçues et fournir un feedback sur le déroulement du projet.

## *Obstacles potentiels*

Il importe d'identifier les obstacles potentiels susceptibles de compliquer la participation des hommes et des femmes. Une fois identifiés, développer des stratégies de résolution des difficultés afin d'éliminer les freins à toute participation des hommes et des femmes, tout particulièrement des groupes vulnérables.

Les obstacles potentiels peuvent être identifiés grâce à une série de questions :

- Les femmes peuvent-elles s'exprimer librement en public ?
- Les femmes peuvent-elles s'exprimer librement au sein d'un groupe mixte ?
- Est-il nécessaire d'organiser des groupes de discussion distincts de femmes et d'hommes, et/ou différents groupes de femmes et d'hommes (par exemple selon l'âge) ?
- Les femmes et les hommes sont-ils susceptibles d'être disponibles au même moment pour l'organisation de réunions ?
- Si une enquête auprès des ménages s'avère nécessaire, quand les hommes et les femmes sont-ils susceptibles d'être à la maison au même moment ?
- Si une réunion publique est prévue, à que moment les femmes et les hommes ont-ils plus de chances de pouvoir y participer ?
- Si une réunion est organisée à une certaine distance, les femmes et les hommes feront-ils le déplacement ?
- Si uniquement les leaders communautaires, hommes et femmes, sont conviés aux réunions, quelle sera la parité hommes-femmes ?
- Si le lieu d'une réunion est associé aux hommes ou aux femmes en particulier, cela affectera-t-il l'équilibre hommes-femmes ?
- Les canaux de communication utilisés pour inviter les femmes et les hommes à participer sont-ils attentifs aux spécificités de genre ?

Merci de bien vouloir vous référer à l'annexe 8 pour les méthodes participatives à utiliser afin de recueillir des données ventilées par genre.

## *Lectures complémentaires :*

- Gender and Water Alliance, Gender Scan Methodology for Water Utilities, version anglaise disponible sur <http://bit.ly/1JosZTf>

## 5.3 Conseils pour renforcer la participation des femmes<sup>24</sup>



### *De quelle manière renforcer la participation des femmes ?*

L'un des défis majeurs des projets est le renforcement de la participation des femmes. En effet, le degré de prise en compte des préoccupations liées au genre dans un projet sera directement affecté par le niveau de participation des femmes. Souvent, ce niveau de participation reste faible, malgré de nombreux efforts. La question demeure « pour quelle raison » ? Il convient de garder les considérations pratiques suivantes à l'esprit lors de l'élaboration de techniques de renforcement de la participation des femmes à un projet.

- Identifier les **obstacles et contraintes** à la participation des femmes afin de développer des stratégies pour y faire face. Par exemple : lorsque l'opposition masculine représente un obstacle, la consultation de leaders masculins au sein de la communauté peut donner une chance d'exposer les raisons pour lesquelles les femmes devraient participer. Cela peut permettre d'obtenir le soutien des hommes.
- Des mesures spéciales peuvent s'avérer nécessaires afin de s'assurer que les femmes sont informées de l'existence du projet. S'assurer d'employer des **canaux d'information** accessibles aux femmes. Les femmes devront connaître les raisons pour elles de participer au projet et les moyens mis à leur disposition pour ce faire.
- Une approche axée sur le genre est requise en matière de communication. Informer efficacement les hommes est également important en vue de garantir que les femmes jouissent de la liberté d'assister à des réunions et de participer à un projet. Par exemple : si le niveau d'alphabetisation des femmes est faible, les publications imprimées sur papier doivent être complétées par des contacts personnels, l'utilisation de supports non imprimés et la tenue de réunions avec des groupes de femmes.
- Bien que les hommes aussi bien que les femmes doivent être interrogés lors de la collecte de données, la tenue de réunions distinctes avec les femmes peut faciliter les discussions ouvertes. Les petites réunions de quartier faciliteront également la participation des femmes. Par exemple : les femmes trouveront sans doute plus aisé de s'exprimer par elles-mêmes lors de réunions séparées que par le biais des hommes. La stratégie consistant à interroger des femmes par des femmes les mettra également plus à l'aise.
- Considérer les **dispositions pratiques** d'une réunion, telles que :
  - la disposition des sièges ;
  - l'heure des réunions ;
  - la salle ou emplacement;
  - l'information et invitation à participer ;
  - la facilitation de la prise de parole (par exemple l'utilisation de pauses de discussion ou d'un/e porte-parole) ;
  - l'emploi de techniques participatives ; et
  - l'emploi d'une langue locale ou d'un dialecte.

<sup>24</sup> Adaptation de Banque africaine de développement et Fonds africain de développement, *Checklist for Gender Mainstreaming in the Water and Sanitation Sector*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A guide to methods and techniques*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Water Resources Management, Water Supply and Sanitation. Roles and Realities Revisited*; Programme des Nations unies pour le Développement – Programme Eau et Assainissement de la Banque mondiale/PROWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects*; Programme des Nations unies pour le Développement – Banque mondiale, *Involving Women in Sanitation Projects* & Banque mondiale, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects*. (Veuillez consulter la bibliographie pour les liens électroniques.)

Par exemple : la disposition des sièges ne doit pas obliger les femmes à s'asseoir au fond où elles peuvent éprouver des difficultés à entendre ou à s'exprimer. Les réunions doivent avoir lieu à une heure et dans un lieu adaptés aux femmes, par exemple en dehors du moment où les femmes préparent le repas principal de la journée.

- L'implication des femmes dans des matières liées à leurs **rôles, connaissances et intérêts** est essentielle dès lors qu'elle se rapporte au secteur de l'eau. Par exemple : assurer une représentation adéquate des femmes peut conférer aux femmes un droit de parole accru dans des décisions concernant les opérations de fonctionnement, gestion, financement et dispositifs de partage, et parallèlement peut permettre d'intégrer leurs connaissances au projet.
- Essayer de relier les **activités prévues** pour les femmes à leurs tâches traditionnelles. Par exemple : les tâches traditionnelles des femmes peuvent être élargies afin d'y inclure de nouvelles fonctions. Les femmes doivent également être encouragées à participer lorsque les activités du projet offrent des possibilités de générer des revenus.
- De façon à garantir la confiance, l'aisance de contact, les capacités de leadership et la faisabilité, les femmes doivent choisir **leurs propres représentants/tes**. Les organisations et groupes populaires peuvent aider à simplifier et légitimer la participation des femmes. Penser aux :
  - ONG locales travaillant avec des femmes dans la région ;
  - organisations nationales de femmes bien implantées au niveau populaire ;
  - ministères gouvernementaux impliqués dans des activités avec les femmes de la région ; et
  - femmes au niveau local possédant une expérience en matière de gestion.
- **Employer des femmes** dans le cadre du projet. Elles peuvent encourager d'autres femmes à s'impliquer dans la communauté. Globalement, intensifier la dimension de genre au niveau de l'ensemble du personnel du projet.
- S'assurer de la **contribution d'une intermédiaire** capable de contacter et rassembler les femmes. Elle doit être admissible en vertu de sa formation et de sa position (par exemple une sage-femme ou une enseignante). Elle doit être suffisamment respectée, et disposer d'un statut, engagement et degré de confiance suffisants pour assumer cette fonction.

### ***Contraintes potentielles***

Veillez garder à l'esprit les contraintes potentielles à la participation des femmes :

- la culture préconisera le type d'activités jugées ou non appropriées pour les femmes (déterminées par la classe sociale, l'âge, etc.) ;
- les limitations en termes de compétences ;
- de faibles niveaux d'alphabétisation ;
- les multiples exigences en temps et en énergie (en marge de leur charge de travail actuelle) ;
- les règles sociales déterminant les rôles public et privé des femmes ;
- le manque de mobilité / liberté de mouvement ;
- le manque d'information ;
- la difficulté ou impossibilité d'assister à des réunions principalement composées d'hommes, notamment dans des lieux de réunion typiquement masculins ;
- le manque de compétences en matière de communication ou d'aptitude à parler la langue utilisée lors des réunions officielles ; et
- la méconnaissance de l'arène publique / le manque d'expérience en participation à des réunions publiques.

## 5.4 Conseils pour une gouvernance de l'eau attentive à la dimension de genre<sup>25</sup>



### Qu'est-ce que la gouvernance de l'eau ?

La gouvernance de l'eau renvoie à une gamme de systèmes politiques, sociaux, économiques et administratifs mis en œuvre pour développer et gérer les ressources en eau et la prestation des services liés à l'eau.

Elle se compose des mécanismes, processus et institutions grâce auxquels les parties prenantes expriment leurs priorités, exercent leurs droits juridiques, honorent leurs obligations et résolvent leurs différends.

Figure 14 : Impact de la gouvernance de l'eau



Une bonne gouvernance joue un rôle crucial dans l'amélioration des moyens de subsistance des hommes et des femmes (notamment des groupes vulnérables). Elle peut déboucher sur une mise en valeur de ressources en eau plus équitable et un meilleur accès à l'eau.



Une faible gouvernance, à savoir un accès limité et des coûts plus élevés pour les services, influe négativement sur les communautés, tout particulièrement sur les femmes et les hommes vulnérables.

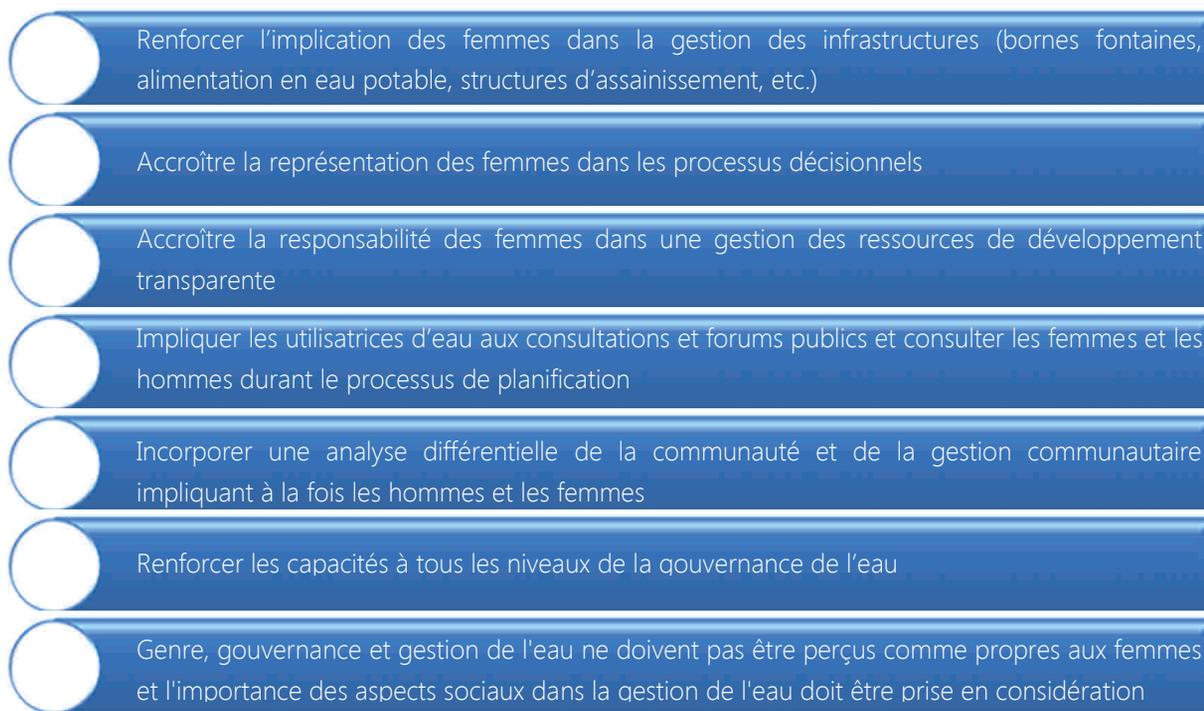
### Gouvernance de l'eau

**Exemple du Pérou :** Un projet a promu une gouvernance attentive à la dimension de genre dans des communautés où les services étaient gérés par les gouvernements locaux et caractérisés par des infrastructures défectueuses, une gestion insuffisante et une faible communication avec les parties prenantes, en particulier avec les femmes. Le projet a mis en place un partenariat public – privé par le biais d'une alliance entre la municipalité, un opérateur privé et un conseil communautaire de surveillance de quartier. Ce conseil a créé un mécanisme permanent de contrôle de la gestion des services par les citoyens/ennes. L'intégration du genre a permis l'utilisation de canaux de communication appropriés entre les femmes, les hommes, l'opérateur et la municipalité. Le projet a également fixé un quota de participation des femmes aux conseils d'administration de 50 %. Les services se sont remarquablement améliorés depuis l'application de ces mesures, démontrant que l'investissement dans des approches de communication et de participation peut faciliter l'intégration du genre et améliorer la prestation de services.

<sup>25</sup> Adaptation de Banque africaine de développement et Fonds africain de développement, *Checklist for Gender Mainstreaming in the Water and Sanitation Sector*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A guide to methods and techniques*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Water Resources Management, Water Supply and Sanitation. Roles and Realities Revisited*; International Women's Rights Project, *Gender and Water on the Road to Rio* and International Women's Rights Project, *Mainstreaming Gender in the Governance of Transboundary Waters*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

Afin d'accentuer le degré de sensibilité à la dimension de genre des différents mécanismes, processus et institutions conçus pour le développement et la gestion des ressources en eau, il convient d'aborder les problématiques ci-dessous:

**Figure 15 : Renforcer l'implication des femmes dans la gouvernance de l'eau**



### *Encourager la participation des femmes à la gouvernance de l'eau*

Veiller à l'implication des femmes dans la gestion d'un projet ou dans les structures décisionnelles d'un projet, ainsi que l'intégration des spécificités de genre dans ces structures, caractérisent une gouvernance de l'eau responsable. Afin de faciliter la sélection des femmes pour les structures de gouvernance de l'eau, l'utilisation des mesures suivantes est préconisée :

#### **Définir les tâches**

Les femmes sont davantage susceptibles d'assumer certaines responsabilités et fonctions que les hommes. Par exemple, la communication avec d'autres femmes, la gestion des aspects liés à la santé et à l'hygiène et la gestion financière.

#### **Déterminer les exigences liées au poste**

Clarifier les attentes fondamentales d'un individu à impliquer dans la structure de gestion d'un projet. Puis identifier le type de femmes possédant les conditions requises pour cette fonction.

#### **Identifier et contacter les candidates éventuelles**

Une fois évalué le profil de la femme pour le poste concerné, identifier et contacter des femmes et, si elles souhaitent s'impliquer, les aider à bénéficier du soutien de la communauté pour leur entrée en fonction. Intégrer plusieurs femmes à la structure de gestion à des fins de soutien mutuel.

#### **Consulter les femmes au niveau local**

Il est préférable d'entreprendre les tâches citées ci-dessus en collaboration avec les femmes de la communauté où est exécuté le projet en raison de leur connaissance du contexte local et leur capacité à aider, contacter et soutenir les éventuelles candidates locales.

#### **Formation**

Dans la plupart des cas, les représentantes auront besoin d'une formation spécifique, notamment en leadership et en renforcement de la confiance et des aptitudes de communication. Réaliser une analyse des compétences afin de déterminer les domaines de formation et de renforcement des compétences requis.

**Veillez également garder à l'esprit que :**

- les femmes sélectionnées doivent représenter les intérêts des différents groupes socioéconomiques de la communauté ;
- elles doivent disposer de suffisamment de temps et de mobilité pour mener à bien leur fonction ;
- leur position doit être respectée aussi bien par les hommes que par les femmes ;
- elles doivent bénéficier du soutien de leur famille ;
- il est judicieux de sélectionner des femmes célibataires pour leur plus grande liberté de mouvement ;
- une forte personnalité sera un atout ;
- une expérience préalable dans un poste organisationnel sera également un avantage.

***Lectures complémentaires :***

- The International Women's Rights Project, *Mainstreaming Gender in the Governance of Transboundary Waters*, disponible sur <http://bit.ly/1c1dRA6>

# CHAPITRE 6:

## OUTILS DE RENFORCEMENT DE LA FACILITATION ATTENTIVE A LA DIMENSION DE GENRE

*Le chapitre 6 fournit des outils de renforcement de la facilitation attentive à la dimension de genre. Il s'agit de :*

- 6.1 Conseils visant à inclure les aspects liés au genre aux termes de référence et d'acquisition.
- 6.2 Conseils pour une communication adaptée aux spécificités liées au genre.
- 6.3 Conseils pour une tenue de réunions sensible à la dimension de genre.
- 6.4 Conseils en rédaction sensible au genre.
- 6.5 Conseils pour une formation et un renforcement des capacités sensibles à la dimension de genre.
- 6.6 Aspects de la formation d'introduction au genre.

Ce chapitre s'interroge sur :

- Les informations générées par les outils de facilitation
- La finalité des outils portant sur la facilitation et les informations susceptibles d'être générées

Les outils de facilitation visent à renforcer les actions de soutien aux procédures qui, à leur tour, déterminent dans quelle mesure la dimension de genre est spécifiquement abordée. Tous les projets abordent des termes de référence et en matière d'acquisition, ce qui fournit l'opportunité d'introduire la dimension de genre dès le début d'un processus. Les canaux d'information utilisés pour la diffusion d'un projet peuvent grandement influencer le degré d'implication des femmes à ce projet. En conséquence, toute réunion peut être organisée de manière à assurer la pleine participation des femmes. La manière dont le traitement des données, dans un rapport par exemple, aborde le genre est souvent attentive à ses spécificités, et les conseils contenus dans ce manuel sont énoncés dans cette optique. Enfin, les projets contiennent souvent une composante de renforcement des capacités ou de formation qui fournit également une opportunité d'insister sur les questions de genre et d'accentuer la participation de femmes. Cet aspect est traité en complément d'un aperçu du type de problèmes qui devraient être intégrés à la formation d'introduction au genre.

## 6.1 Conseils visant à inclure les aspects liés au genre aux termes de référence et d'acquisition<sup>26</sup>



### Que considérer comme termes de référence ?

La rédaction des termes de référence d'un projet fournit l'occasion idéale de garantir l'intégration des aspects liés au genre dès le départ. Si la dimension de genre peut être intégrée aux attentes des prestataires de services (aussi bien internes qu'externes), les chances que ces aspects soient intégrés au projet sont bien meilleures.

Envisager l'intégration des aspects ci-dessous aux termes de référence :

- les questions de genre sont intégrées aux **objectifs** du projet ;
- des **indicateurs** sensibles à la dimension de genre et la collecte de **données ventilées par genre** et d'**information qualitative** sur les femmes et les hommes font partie des exigences du projet ;
- une référence spécifique au genre et des questions adaptées pour déterminer les différences dans la **participation, bénéfices et résultats**, etc. entre les femmes et les hommes sont incluses ;
- l'obligation d'évaluer les changements dans les relations basées sur le genre est explicitement mentionnée ;
- l'obligation d'établir des liens entre l'intégration d'une perspective de genre et l'obtention de **résultats, réalisations et impacts** positifs doit être explicite ;
- il est fait mention de la nécessité de mener une **analyse selon le genre**, c'est-à-dire une analyse de la pertinence du genre dans toutes les composantes du projet, y compris :
  - les préférences des femmes et des hommes en matière de sources d'eau, installations d'assainissement, conception et emplacement, etc. ;
  - les éventuels rôles des femmes et des hommes dans des opérations en cours, notamment déterminer si les femmes seront ou non exclues ou si le projet est susceptible ou non de constituer un fardeau pour elles ;
  - les compétences et ressources nécessaires à la pleine participation des hommes et des femmes au projet ;
  - les compétences et ressources nécessaires à l'amélioration des chances pour les hommes et les femmes ;
- **des stratégies de genre** sont formulées, c'est-à-dire des stratégies veillant à assurer un accès égal des femmes et des hommes aux opportunités générées par un projet ;
- une expérience dans l'exécution pratique de **stratégies de genre** est une condition préalable pour les prestataires de services / partenaires au projet ;
- une expérience en **suivi-évaluation** de l'impact des stratégies de genre est une condition préalable pour les prestataires de services / partenaires au projet ;
- identification des **ressources nécessaires** à l'exécution des stratégies du projet, et les exigences en matière de suivi-évaluation, à savoir :
  - un personnel qualifié en analyse et exécution attentives à la dimension de genre ;
  - le recours à des spécialistes du genre pour la coordination des activités basées sur le genre ;

<sup>26</sup> Adaptation de AusAID, *Gender Guidelines: Water Supply and Sanitation*, Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming & UNESCO, UNESCO Gender Lens. Development of Terms of Reference (TORs) of UNESCO Surveys and Research.* (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

- le recours à une organisation non gouvernementale qualifiée en analyse selon le genre, formulation de stratégies de genre et mise en œuvre; et
- des activités de sensibilisation à la dimension de genre pour le personnel associé au projet ;
- des **connaissances approfondies** sur la problématiques hommes-femmes sont intégrées à l'équipe du projet (y compris en analyse selon le genre et en formulation de stratégies de genre) ;
- tous les membres des équipes du projet reçoivent des **directives et autres informations pertinentes**, qu'il y ait ou non un expert en dimension de genre au sein de l'équipe ;
- tous les acteurs participant au projet reçoivent des informations leur permettant de se faire une **idée pratique de la pertinence** des questions de genre pour le projet ;
- les questions de genre et leur importance pour la durabilité du projet sont **expliquées** ;
- le projet dispose d'**expérience en soutien** aux communautés et aux acteurs du projet dans la promotion de la participation des hommes et des femmes ;
- **l'inclusion des femmes au projet** est activement sollicitée grâce au développement de leurs compétences et de leur aptitude au leadership :
  - en aidant les hommes à comprendre dans quelle mesure l'implication des femmes contribuera à l'amélioration des résultats du projet ;
  - en exigeant l'implication des femmes dans la planification (par exemple la sélection de technologies, la conception, l'emplacement des installations, etc.) ;
  - en fournissant des formations spécialement dédiées aux femmes ;
  - en encourageant les femmes à jouer un rôle accru dans la gestion de l'eau ; et
  - en renforçant les capacités des organisations non gouvernementales locales en vue de fournir un soutien aux Femmes ;
- la **consultation de groupes** impliqués dans des fonctions de *Genre et Développement* est énoncée;
- la mise à contribution de **spécialistes locaux** (préférentiellement des femmes) pour la consultation et la collecte des données (par ex. des organisations non gouvernementales, des organisations communautaires, une université ou tout autre institut de recherche) est spécifiée;
- les personnes chargées de la collecte et de l'analyse des données impliquées ont une expérience avérée en analyse selon le genre ;
- les hommes et les femmes sont également représentés parmi les collecteurs de données ;
- les **différents besoins** (à savoir pratiques et stratégiques), rôles, connaissances et expériences des femmes et des hommes ont été pris en considération ; et
- les enseignements tirés du projet en matière de genre sont documentés, diffusés puis intégrés à d'autres projets similaires.

### *Le genre dans les processus d'acquisition*

Employer le genre comme critère de sélection en stipulant que toute non-conformité avec la législation ou les directives axées sur le genre entraînera une disqualification.

- utiliser l'acquisition préférentielle afin d'inclure les femmes et les groupes vulnérables (tels que les personnes handicapées) aux prestataires de services.● décrire « l'égalité des chances » dans les critères d'allocation de certains contrats. Ainsi, la réalisation de « l'égalité des chances » devient partie intégrante des critères d'évaluation des appels d'offres et des acquisitions.
- utiliser le genre comme critère d'exécution, par exemple en faisant de l'équilibre de genre au sein d'une équipe une condition requise.

- les processus et articles d'acquisition doivent tenir compte des besoins spécifiques des femmes, personnes handicapées, personnes âgées et de tout autre groupe vulnérable.

## 6.2 Conseils pour une communication adaptée aux spécificités liées au genre<sup>27</sup>



### *Réseaux de communication adaptés aux spécificités liées au genre*

La manière dont l'information est communiquée et son contenu jouent un rôle significatif dans l'implication des femmes et des groupes vulnérables. Veillez à garder cela à l'esprit lors de la conception de canaux d'information adaptés aux spécificités liées au genre dans le cadre d'un projet.

- **Les femmes n'obtiennent pas forcément les informations des hommes**

Ne supposez pas que toute information transmise aux hommes sera automatiquement transmise aux femmes, et vice-versa. Souvent, les hommes préfèrent ne pas mélanger les affaires publiques aux affaires privées, ce qui signifie qu'ils ne discuteront pas forcément du projet d'approvisionnement en eau ou d'assainissement à la maison.

- **Les femmes et les hommes sont des publics distincts**

Lors de la conception des activités de communication, ne pas oublier qu'il existe de réelles différences entre les hommes et les femmes en termes de :- niveaux d'alphabétisation ;

- culture générale ;
- intérêts ;
- motivation ;
- estime de soi ;
- utilisation et/ou accès aux moyens de communication ; et
- modèles de communication personnelle (avec qui ils/elles parlent, quand, où et sur quels sujets).

- **Les femmes ne sont pas un groupe homogène**

Les femmes ne sont pas toutes identiques, et toute forme de communication doit être consciente du fait que les femmes ont des vies quotidiennes distinctes selon qu'elles soient mères, filles, épouses, sœurs, jeunes ou âgées, riches, urbaines ou rurales, selon leur race et selon différents contextes culturels, ethniques, religieux ou autres.

Toutes ces caractéristiques influencent la manière dont les femmes reçoivent et utilisent l'information.

- **Différents canaux de communication**

Hommes et femmes utilisent différents canaux d'information, tels que les informations imprimées (affiches, publicités, etc.).

Il importe d'identifier les canaux susceptibles de mieux toucher les hommes et ceux qui sont le plus appropriés pour les femmes. Une dimension temporelle (par exemple heure de diffusion radio) et géographique/physique (distribution, mise à disposition, etc.) doit être considérée. Veillez à tenir compte du fait que les femmes disposent généralement de niveaux d'alphabétisation plus faibles et sont moins familiarisées avec les images (à savoir la lecture visuelle).

- **Tester les moyens que vous désirez utiliser**

L'information doit être :

- accessible ;
- compréhensible ;

<sup>27</sup> Adaptation de IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A guide to methods and techniques*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality: Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming & Programme des Nations Unies pour le Développement / Banque mondiale Involving Women in Sanitation Projects*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

- acceptable ; et
- applicable.
- Concevoir et utiliser du matériel **adapté au public cible** et éviter le matériel trop général, académique ou d'application peu réaliste. Un test préalable de l'information est recommandé en vue de détecter les éventuelles failles.
- Considérer également les aspects relatifs :
  - au temps ;
  - à la fréquence ;
  - à l'intensité ;
  - à la durée ; et
  - au contenu

### Communication

**Exemple du Honduras :** Pour obtenir des renseignements sur un projet de latrines, les hommes ont assisté à des réunions et démonstrations pendant que les femmes étaient informées par la radio et par le biais d'autres femmes.

**Exemple de Tanzanie :** Des affiches contenant des messages sur la santé liée à l'eau ont été diffusées dans des administrations publiques et dans d'autres lieux de passage des femmes.

## 6.3 Conseils pour une tenue de réunions sensible à la dimension de genre<sup>28</sup>



### *Participation accrue des femmes aux réunions*

Un certain nombre de facteurs peuvent influencer le niveau de fréquentation et la participation des femmes à des réunions (ou rassemblements similaires). La participation des femmes peut être fortement renforcée par la prise en compte de ces problématiques, certes simples, mais très utiles.

#### Heure et lieu

Veiller à ce que l'heure et le lieu de la réunion conviennent également aux femmes. Ne pas organiser de réunion au moment de la préparation des repas ou aux heures de travail dans les champs. De même, éviter les lieux trop éloignés ou culturellement inadaptés.

#### Taille et organisation

Les femmes sont bien plus à l'aise dans des réunions en petits groupes où elles peuvent prendre la parole.

#### Annnonce et encouragement

Veiller à ce que le lieu et le thème de la réunion soient transmis aux femmes en temps et en heure. Employer des canaux d'information adaptés aux femmes. Encourager les femmes à participer.

#### Disposition des sièges

Essayer d'éviter que les femmes prennent place au fond de la salle ou à l'extérieur. Par exemple : organiser la salle de réunion de telle sorte que les femmes s'assoient d'un côté et les hommes de l'autre. Autre option, disposer les sièges en cercle ou carré afin que personne n'ait à s'asseoir au fond, ce qui permettra aux femmes de bien entendre ce qui est dit. De cette façon, les femmes peuvent également s'asseoir les unes à côté des autres, en groupes, facilitant ainsi leur intervention, plutôt que d'être éparpillées dans la salle ou dans le fond.

#### Langue utilisée lors de la réunion

Dans les réunions en milieu rural en particulier, les femmes ne parlent généralement pas la langue officielle

<sup>28</sup> Adaptation de IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A Guide to Methods and Techniques.* (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

employée. Dans ce cas de figure, utiliser si possible la langue locale ou, si cela s'avère impossible, recourir à un/e interprète en langue locale.

### Modération de la réunion

Les réactions des participants sont souvent encouragées par l'intervention d'un individu modérateur. Une modération dans un style non autoritaire facilitera la réunion et l'individu modérateur encouragera les opinions et les questions des participants. Les discussions en petits groupes peuvent également être utiles, tout comme l'identification d'une représentante des femmes.

### Emploi de techniques participatives

Essayer d'utiliser des techniques telles que le lancement d'une discussion suite à une histoire, une pièce de théâtre ou un spectacle de marionnettes de courte durée, ou la réalisation d'une peinture communale, une série de dessins montrant différentes options, etc., afin de faciliter la discussion. A défaut, organiser des réunions distinctes avec les hommes et les femmes, ou une réunion de suivi exclusivement pour les femmes afin d'encourager une discussion et des retours plus détaillés.

## 6.4 Conseils en rédaction sensible au genre<sup>29</sup>



Ajouter une ou deux phases sur les femmes à la fin d'un chapitre ou un chapitre isolé sur la dimension de genre n'est pas suffisant. Afin de garantir une rédaction sensible à la dimension de genre, vérifier que :

- La méthodologie employée est claire et explicite, et correspond au degré de considération du genre.
- Des données quantitatives et qualitatives relatives aux progrès réalisés pour les femmes et les hommes sont incluses.
- L'information / les données ne sont pas générales et sans justification.
- Des recommandations et autres remarques liées au genre sur les actions à mettre en œuvre pour garantir l'intégration des questions liées à l'égalité du genre sont incluses.
- Une attention particulière est accordée au langage utilisé, celui-ci n'étant pas neutre par définition :
  - hommes et femmes doivent être traités sur un pied d'égalité et personne ne doit être exclu ;
  - le mot « genre » ne doit pas être employé comme synonyme de « femmes » ;
  - aucune formulation sexiste ou stéréotype ne doivent être utilisés ; et
  - la rédaction doit être sensible aux spécificités de genre.

<sup>29</sup> Adaptation de Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

## 6.5 Conseils pour une formation et un renforcement des capacités sensibles à la dimension de genre<sup>30</sup>



### *Comprendre le concept de « capacité »*

Le terme de « capacité » se réfère simplement au fait qu'une personne possède l'aptitude à assumer des fonctions particulières. La capacité se réfère aussi bien à une plus grande capacité des populations (notamment les femmes et les groupes vulnérables) à participer avec succès à un projet qu'aux compétences techniques ou aptitudes des populations à s'impliquer activement dans le fonctionnement quotidien, par exemple, d'un système d'assainissement ou dans l'entretien de réservoirs de collecte d'eau de pluie. Une amélioration de la capacité implique donc une meilleure aptitude à remplir certaines fonctions. Les individus, organisations, systèmes et sociétés entières possèdent des capacités. Le renforcement des capacités pour l'intégration du genre suppose le renforcement des compétences techniques et la facilitation des changements d'attitudes. Il s'agit d'une démarche évolutive sur le long terme qui a lieu à différents échelons.

### *Comment garantir des interventions de renforcement des capacités et de formation attentives à la dimension de genre*

Le renforcement des capacités des femmes et des hommes participant à un projet est une étape importante, tout particulièrement s'il leur est demandé de veiller à la pérennité d'un projet après son achèvement officiel. Afin de garantir leur adéquation aux besoins des femmes et des hommes, les interventions de formation et renforcement des capacités doivent être conçues de manière à :

- intégrer des dispositions concernant le pourcentage minimum de femmes et de personnes vulnérables recrutées pour la formation;
- intégrer des dispositions visant à garantir que chaque candidat/e qualifié/e dispose des mêmes chances d'être sélectionné/e ;
- disposer de femmes et d'hommes formés à l'utilisation des nouvelles technologies, au fonctionnement et à l'entretien ; et
- minimiser les éventuelles contraintes à la participation des femmes à des formations, notamment en matière de :
  - emplacement / salle ;
  - heure ;
  - exigences en matière d'éducation ;
  - dispositifs de garde d'enfants ; et
  - durée des sessions / durée du programme de formation
- prendre des dispositions spéciales, si la réunion se tient dans un lieu éloigné, pour que les femmes puissent y assister, c'est-à-dire le transport, la permission d'un leader communautaire, et un service de garde des enfants ;
- ne pas oublier que les femmes ne peuvent pas s'absenter longtemps du foyer ;

<sup>30</sup> Adaptation de Programme des Nations Unies pour le Développement – Banque mondiale, *Involving Women in Sanitation Projects*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A Guide to Methods and Techniques*; Development Assistance Committee (DAC), *DAC Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality & Canadian International Development Agency (CIDA), Accelerating Change. Resources for Gender Mainstreaming*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

- dispenser certaines formations par des femmes, notamment dans des contextes où des hommes ne peuvent pas former des femmes ;
- baser la sélection du formateur/trice sur une solide expérience en questions liées au genre ;
- adapter le contenu de la formation et du renforcement des capacités aux besoins des femmes et des hommes (dont les groupes vulnérables) ;
- établir des canaux de communication pour tenir les femmes et les hommes informés des interventions de formation ;
- prendre en considération la charge de travail des femmes et des hommes ;
- reconnaître et prendre en considération l'expérience et le rôle des femmes et des hommes dans un projet ;
- dispenser une formation expérimentale et participative ;
- employer des contenus et méthodes pratiques et réalistes ;
- si certaines femmes ont un faible niveau d'alphabétisation, adapter les méthodes et le matériel de formation en conséquence ; et
- s'assurer que la formation encourage l'interaction et le soutien mutuel entre les hommes et les femmes (dont les personnes vulnérables).

## 6.6 Aspects de la formation d'introduction au genre<sup>31</sup>



La plupart des procédures ou projets peuvent tirer profit d'une formation d'introduction au genre susceptible de fournir une compréhension basique du genre et de l'intégration du genre. Puisque le contenu précis d'une telle session sera déterminé par un grand nombre de facteurs propres au projet ou procédure spécifique, voici à continuation un exposé de certaines des questions de genre les plus importantes à considérer pour leur éventuelle inclusion.

Lors de la planification d'une session de formation d'introduction au genre, envisager l'inclusion des aspects suivants :

- les concepts de *Genre et Développement* dans le cadre d'un projet particulier en cours ;
- la distinction entre sexe et genre ;
- explorer la formation et la pérennisation des identités de genre, ainsi que leur implication pour les femmes et les hommes en société ;
- le concept de « relations de genre » et de « relations de pouvoir », et ce qu'ils supposent pour les femmes et les hommes ;
- pourquoi l'égalité liée au genre n'est pas une question de femmes, et pourquoi « genre » ne doit pas être utilisé comme synonyme de « femmes » ;
- le rôle des hommes dans l'égalité liée au genre ;
- besoins pratiques contre intérêts stratégiques ;
- la division du travail fondée sur le genre et les rôles liés au genre ;
- l'accès et le contrôle des ressources ;
- dans quelle mesure l'impact d'un projet ou d'une procédure est-il distinct pour les femmes et pour les hommes (c'est-à-dire l'impact différentiel) ;
- la distinction entre égalité et équité ;
- l'approche *Genre et Développement* face à l'approche *Femmes et Développement* ;
- la signification de l'« intégration de la dimension de genre » ;
- une approche axée sur le genre et l'analyse selon le genre et comment elles sont liées à l'utilisation d'outils d'intégration du genre ;
- pourquoi la participation et la prise de décision sont importantes pour les femmes ;
- les indicateurs sensibles à la dimension de genre ;
- les données / information ventilées par genre.

### *Lectures complémentaires :*

- Cap-Net, Gender and Water Alliance & United Nations Development Programme, *Why Gender Matters. A Tutorial for Water Managers*, disponible sur <http://bit.ly/1dKDztK>
- Gender and Water Alliance, *Training of Trainers Modules: Gender Mainstreaming in Integrated Water Management*, disponible sur <http://bit.ly/1GX6qon>
- African Women's Development and Communication Network, *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming*, disponible sur <http://bit.ly/1DP3k2j>

<sup>31</sup> Adaptation de African Women's Development and Communication Network, *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC) *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming*; Canadian International Development Agency (CIDA), *Accelerating Change. Resources for Gender Mainstreaming & GTZ, Manual for Training on Gender Responsive Budgeting*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

# CHAPITRE 7:

## OUTILS DE RENFORCEMENT DE LA COMPREHENSION DES TECHNIQUES DE GENRE

*Le chapitre 7 fournit des outils visant à renforcer la compréhension de certaines techniques de genre clés.*

*Il s'agit de :*

- 7.1 Fiche de contrôle pour une évaluation organisationnelle selon le genre.
- 7.2 Fiche de contrôle de l'inclusion de la dimension de genre dans les politiques.
- 7.3 Comprendre la budgétisation sensible au genre.
- 7.4 Comprendre le concept de données ventilées par genre.
- 7.5 Comprendre les indicateurs de genre.

Ce chapitre s'interroge sur :

- Les informations générées par les outils de compréhension
- La finalité des outils portant sur la compréhension et les informations susceptibles d'être générées

Les **outils de compréhension** sont destinés à mieux cerner un certain nombre d'aspects liés au genre que les utilisateurs sont susceptibles de rencontrer. Ils fournissent des informations de base concernant l'évaluation organisationnelle selon le genre, les analyses politiques, la budgétisation sensible au genre, les données ventilées par genre et les indicateurs de genre.

## 7.1 Fiches de contrôle pour une évaluation organisationnelle selon le genre<sup>32</sup>



La capacité d'une organisation à incorporer la perspective d'égalité du genre à ses activités est une pierre angulaire fondamentale de l'intégration. Dans le cadre de ce manuel, le terme « organisation » regroupe les compagnies des eaux, le département de l'eau d'un ministère et les comités liés aux projets (tels que les comités de développement des villages) responsables de l'utilisation et de la gestion de l'eau.

### *Aspects organisationnels à considérer*

Afin de comprendre la capacité d'une organisation à incorporer l'égalité du genre à ses activités, ainsi qu'à renforcer cette capacité, il convient de considérer les aspects ci-dessous :

- Le niveau d'engagement du personnel de direction en faveur de l'égalité du genre et sa transposition sous forme de pratiques s'avèrent d'importants indicateurs d'engagement organisationnel en faveur de la progression de la position des femmes.
- Les organisations finissent par acquérir leur propre culture organisationnelle qui détermine aussi les attitudes, perceptions et pratiques relatives à l'égalité du genre. La culture organisationnelle est influencée par le profil des membres du personnel, leurs opinions personnelles et professionnelles, leurs mandats organisationnels et les mandats des organismes donateurs. En d'autres termes, la culture organisationnelle se compose d'une série complexe de conditions et facteurs qu'il convient d'analyser dans le cadre de l'évaluation organisationnelle selon le genre. Certains facteurs peuvent contribuer à augmenter les probabilités de succès de l'intégration de l'égalité du genre dans une organisation.

Parmi ces facteurs, citons :

- flexibilité et ouverture aux nouvelles idées ;
- volonté de changement et d'incorporation de divers intrants ;
- structures de responsabilisation s'assurant que le personnel se conforme aux orientations politiques ; et
- reconnaissance et valeur accordée à un large éventail de compétences professionnelles.

Afin de suffisamment considérer l'égalité du genre, une organisation a besoin de structures de genre dédiées. En l'absence de telles structures, la dimension de genre demeurera la responsabilité « additionnelle » d'un membre du personnel. Dans cette situation, il s'avèrera très difficile d'intégrer le genre dans le fonctionnement quotidien de l'organisation.

---

<sup>32</sup> Adaptation du Comité d'aide au développement (CAD), *DAC Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality*; Hunt, J. *Understanding Gender Equality in Organisations: A Tool for Assessment and Action*; Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming & International Women's Rights Project, Mainstreaming Gender in the Governance of Transboundary Waters*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie).

Tableau 15 : Engagement en faveur de l'égalité du genre dans la culture et les structures organisationnelles

Thème	Questions clés d'évaluation du genre
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisation met-elle en pratique ce qu'elle préconise ?</li> <li>- Existe-t-il une réelle réflexion sur les progrès réalisés en matière d'égalité du genre et un engagement à prendre les mesures nécessaires à l'amélioration des performances ?</li> <li>- Les cadres supérieurs et intermédiaires sont-ils engagés, responsables et imputables des résultats en matière d'égalité du genre ?</li> <li>- L'engagement en faveur de l'égalité du genre a-t-il débouché sur un réexamen des politiques, programmes et pratiques de gestion du personnel, etc. ?</li> </ul>
Culture	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment l'information circule-t-elle au sein de l'organisation (de manière formelle ou informelle) ?</li> <li>- Comment le flux d'information entre les femmes et les hommes ?</li> <li>- Quelles sont les principales valeurs communes de l'organisation ?</li> <li>- Dans quelle mesure ces valeurs communes sont-elles associées à l'égalité du genre ?</li> <li>- → Dans quelle mesure les femmes et les hommes ont-ils la possibilité d'influencer les processus décisionnels et d'accéder aux structures décisionnelles ?</li> <li>- Quelle est l'attitude envers le personnel féminin et masculin ?</li> <li>- Quelle est l'incidence, ou perception, des remarques sexistes ou du harcèlement sexuel ?</li> <li>- L'organisation est-elle ouverte aux nouvelles idées ?</li> <li>- L'organisation est-elle disposée à évoluer ?</li> <li>- Existe-t-il des mécanismes de responsabilisation à l'égard de l'égalité du genre ?</li> <li>- Dans quelle mesure certaines pratiques sont-elles jugées valables (par ex. le fait de travailler tard) et ces pratiques supposent-elles une discrimination à l'égard des femmes ou des hommes ?</li> </ul>
Structure	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisation possède-t-elle un bureau, une unité ou un point focal du genre responsable de l'égalité du genre ?</li> <li>- Si tel est le cas, où se situe-t-il dans l'organisation ?</li> <li>- Est-il stratégiquement situé et entretient-il clairement des liens avec la haute direction ?</li> <li>- Y a-t-il une personne en particulier au sein de la haute direction qui veille au traitement adéquat des problématiques de genre ?</li> <li>- Le personnel responsable de l'exécution d'une politique de genre est-il qualifié en Genre et Développement (GED) ?</li> <li>- Le personnel responsable du genre dispose-t-il des ressources suffisantes ?</li> </ul>

L'organisation prend-elle la dimension de genre au sérieux et essaie-t-elle de reproduire les bonnes pratiques, ou ne manifeste-t-elle qu'un intérêt de pure forme pour l'intégration du genre ? La façon dont une organisation aborde le savoir, l'apprentissage et le partage en dit long sur sa capacité à s'impliquer positivement dans les questions de genre.

Un lien clair et explicite doit exister entre l'orientation de l'organisation et l'objectif d'égalité hommes-femmes. Une organisation suppose en général que ses activités sont neutres sur le plan du genre et qu'elles auront le même impact sur les femmes et les hommes. Le recoupement de ses objectifs avec les inégalités entre femmes et hommes n'est pas pris en considération. Le personnel d'une organisation en particulier doit être conscient de la façon dont les questions de genre sont pertinentes dans ses domaines de travail et pour quelle raison.

Tableau 16 : Mission ou mandat d'une organisation apprenante

Thème	Questions clés d'évaluation du genre
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisation possède-t-elle des systèmes et procédures de mise en commun des enseignements et bonnes pratiques liés au genre ?</li> <li>- Les bonnes pratiques liées au genre sont-elles reconnues et acceptées ?</li> <li>- Le personnel est-il qualifié pour mener des analyses selon le genre de ses projets et activités au quotidien ?</li> <li>- Des ressources, un soutien et une incitation sont-ils fournis aux membres du personnel afin de leur permettre de développer leurs capacités en analyse selon le genre ?</li> </ul>
Mission ou mandat de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe-t-il un mandat clair entre la mission/mandat de l'organisation et la promotion de l'égalité du genre ?</li> <li>- L'organisation relie-t-elle ses orientations en matière de développement à l'égalité du genre ?</li> <li>- Dans quelle mesure ce lien est-il visible ?</li> <li>- L'organisation reconnaît-elle l'égalité du genre comme objectif de développement ?</li> <li>- Comment les croyances de l'organisation concernant la neutralité du genre affectent-elles les efforts d'intégration du genre ?</li> <li>- Quels liens existent entre les objectifs déclarés de l'organisation et les inégalités de genre observées dans son domaine de travail ?</li> <li>- Le personnel est-il conscient des implications du genre dans ses domaines de travail particuliers ?</li> <li>- Si ce n'est pas le cas, quelles mesures ont été prises pour y remédier ?</li> <li>- Le mandat pour un engagement en faveur de l'égalité du genre est-il commun et compris au sein de l'organisation ?</li> <li>- Le personnel de l'organisation est-il tenu responsable des objectifs et cibles en termes d'égalité du genre dans ses activités ?</li> <li>- La vision et la mission de l'organisation reconnaissent-elles les inégalités entre hommes et femmes ?</li> <li>- La représentation paritaire est-elle assurée dans la structure de la haute direction de l'organisation ?</li> </ul>

De bonnes pratiques de développement général telles que des procédures de planification, suivi et compte-rendu claires, et des activités de consultation avec les groupes cibles peuvent contribuer à l'intégration des objectifs de genre et aider à créer un environnement plus propice à l'intégration du genre. Il convient donc de comprendre les normes et procédures organisationnelles actuelles, et de décider si elles sont suffisamment flexibles pour procéder à une modification des habitudes en vue de mieux répondre aux objectifs liés à l'égalité de genre.

Il est important de connaître les postes de chacun des membres du personnel au sein d'une organisation afin de mieux comprendre la situation actuelle et faciliter le changement. Par exemple, il est essentiel de se demander : « *Qui au sein de l'organisation est le mieux placé pour influencer l'égalité selon le genre et les efforts d'intégration ?* » Des informations relatives aux défenseurs du genre doivent être intégrées à l'évaluation organisationnelle. Il est essentiel de renforcer les compétences et la sensibilisation en matière de genre de toutes les parties prenantes et à tous les échelons.

Tableau 17 : Routines, procédures et projets organisationnels

Thème	Questions clés d'évaluation du genre
Routines et procédures	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les pratiques organisationnelles soutiennent-elles ou entravent-elles l'intégration des objectifs de genre ?</li> <li>- Les pratiques organisationnelles contribuent-elles à un environnement propice à l'intégration du genre ?</li> <li>- Les normes et procédures organisationnelles soutiennent-elles l'égalité du genre et l'intégration ?</li> <li>- L'organisation est-elle suffisamment flexible pour répondre positivement aux défis en matière d'égalité du genre ?</li> </ul>
Projets	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisation connaît-elle l'impact de ses activités et l'éventuel différentiel d'impact sur les hommes et les femmes ?</li> <li>- L'organisation comprend-elle le concept d'analyse selon le genre ?</li> <li>- Existe-t-il des outils d'évaluation des bénéficiaires des projets et activités ?</li> <li>- Les projets et activités emploient-ils des données ventilées par genre ?</li> <li>- L'organisation réalise-t-elle le suivi-évaluation de ses activités sur les femmes et les hommes ?</li> </ul>
Personnel actuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les hauts responsables sont-ils d'un âge, milieu et contexte similaires ?</li> <li>- Y a-t-il un éventuel groupe de « pionniers » capables de soutenir les efforts en faveur de la promotion de l'image des questions liées à l'égalité du genre ?</li> <li>- Qui sont les leaders d'opinion ?</li> <li>- Quelles nouvelles compétences s'avèreraient les plus utiles au personnel occupant des postes spécifiques ?</li> <li>- Ces nouvelles compétences peuvent-elles être acquises par les membres du personnel actuel ou de nouveaux membres sont-ils nécessaires ?</li> <li>- Quelle est l'attitude du personnel de la haute direction face aux problématiques de genre ?</li> <li>- Quelles organisations ou individus externes exercent une influence sur l'organisation ?</li> <li>- Quels sont les organes de décision ?</li> <li>- Qui sont les défenseurs de l'égalité du genre ?</li> </ul>
Compétence	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Au sein de l'organisation, qui est compétent en matière de genre et quel est leur niveau de compétence (quelles femmes / quels hommes, quelles responsabilités et dans quels secteurs, etc.) ?</li> <li>- De quelles compétences et de quels outils spécifiques ont besoin les membres du personnel pour mener à bien leur travail tout en respectant les spécificités liées au genre ?</li> <li>- Quelles initiatives de renforcement des capacités actuelles intègrent la dimension de genre ?</li> <li>- A quelles autres initiatives de renforcement des capacités la dimension de genre peut-elle être intégrée ?</li> <li>- Quels membres du personnel de formation institutionnelle est compétent en matière de genre ?</li> <li>- Quelles raisons peuvent inciter les membres du personnel à être (plus) compétents en matière de genre ?</li> <li>- Quels descriptifs de poste intègrent le traitement de la notion de genre ?</li> </ul>

## Politiques du genre et égalités des chances

Le degré d'inclusion du genre dans les politiques d'une organisation est un solide indicateur d'intégration. La participation des femmes et des hommes à la formulation des politiques et aux processus décisionnels suppose un autre indicateur utile, puisque les femmes et les hommes apportent différents points de vue aux processus.

Il s'agit de la création d'un environnement de travail sûr et pratique pour les femmes et les hommes (par exemple problèmes de transport, horaires de travail, conditions de transport et participation à des travaux sur le terrain, installations sanitaires, garde des enfants, etc.), également essentiel dans l'intégration du genre. Il est incorrect et inefficace de promouvoir le genre dans des programmes et projets mais d'ignorer la nécessité de l'institutionnaliser au sein de l'organisation. Les besoins pratiques et intérêts stratégiques des femmes et des hommes doivent être identifiés dans le cadre d'une évaluation organisationnelle orientée sur le genre.

Tableau 18 : Politiques du genre et égalité des chances dans les organisations

Thème	Questions clés d'évaluation du genre
Politiques du genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe-t-il une politique du genre ou la dimension de genre est-elle intégrée dans d'autres politiques ?</li> <li>- Comment est réalisé le suivi de l'exécution de la politique du genre ?</li> <li>- La haute direction est-elle explicitement impliquée dans le genre ?</li> <li>- Comment cette implication se traduit-elle dans la pratique ?</li> <li>- De quelle manière les facteurs externes influencent-ils le genre dans l'organisation ?</li> <li>- Quel rôle jouent les femmes et les hommes dans la formulation des politiques et la prise de décision ?</li> <li>- Existe-t-il des processus de renforcement de l'appropriation, de l'engagement et de la compréhension de la politique ?</li> <li>- La politique met-elle l'accent sur les droits humains des femmes, l'égalité du genre et les intérêts stratégiques des femmes ?</li> <li>- Existe-t-il un mécanisme de responsabilisation des structures, procédures et processus décisionnels à l'égard des objectifs de la politique ?</li> </ul>
Gestion des ressources humaines et égalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelle est la parité hommes-femmes actuelle chez le personnel de l'organisation à différents échelons ?</li> <li>- Existe-t-il une politique en matière d'égalité des chances ?</li> <li>- Quelles problématiques ou déséquilibres liés au genre aborde la politique et de quelle manière ?</li> <li>- Le genre fait-il partie des critères de sélection de partenaires, consultants et membres du personnel, entre autres ressources humaines ?</li> <li>- Quelles conditions ou exigences de travail pourraient avoir un caractère discriminatoire à l'égard des femmes ou des hommes occupant certains postes ?</li> <li>- Le fait d'être une femme ou un homme est-il considéré comme un avantage ou un inconvénient pour certains postes ou certaines tâches ?</li> <li>- Dans quelle mesure l'égalité des chances est-elle abordée en relation avec l'efficacité et la durabilité du programme ?</li> <li>- L'engagement en faveur de l'égalité du genre et les compétences en analyse selon le genre sont-ils d'importantes considérations lors du recrutement de personnel ?</li> <li>- L'évaluation des compétences en <i>Genre et Développement</i> fait-elle partie de l'appréciation des performances ?</li> </ul>

L'intégration du genre nécessite des ressources financières pour la formation et la conception d'outils, séminaires et campagnes. Une évaluation des ressources allouées aux questions de genre au sein de l'organisation est donc essentielle. Il serait utile que l'évaluation soit réalisée par une unité du genre ou une personne de liaison avec des mandats bien définis. La formation en intégration du genre et en plaidoyer dans le cadre d'un processus continu est essentielle, tout comme le soutien professionnel des efforts d'intégration du genre.

Le caractère égalitaire des procédures organisationnelles et des outils employés au quotidien est une indication fiable du degré de sensibilité au genre de l'organisation. Il convient même de vérifier les illustrations et le langage utilisé (utilisation de il / elle) dans le matériel afin de vérifier l'absence de tout stéréotype. Une révision des outils et procédures en application (ou création de nouveaux) est généralement nécessaire afin de fournir de meilleures données ventilées par genre. Le genre doit être intégré aux systèmes et procédures, et des systèmes d'information ventilée par genre doivent être mis en place. Il serait extrêmement utile de concevoir des indicateurs de suivi des progrès des politiques dans l'exécution du genre et de suivi de l'exécution des fiches de contrôle et directives.

Tableau 19 : Budgétisation, ressources et outils sensibles aux spécificités du genre dans les organisations

Thème	Questions clés d'évaluation du genre
Budget	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quel pourcentage des budgets alloués aux programmes et projets est consacré à l'intégration du genre ?</li> <li>- Quel pourcentage des budgets alloués au développement des ressources humaines est consacré à l'intégration du genre ?</li> <li>- Comment sont employés les budgets dits « sensibles au genre » ?</li> <li>- De quelle manière les budgets sont-ils évalués pour leur sensibilité au genre ?</li> <li>- Comment les budgets sont-ils contrôlés ?</li> <li>- Comment la budgétisation sensible au genre est-elle intégrée au dialogue politique et au dialogue avec les parties prenantes et partenaires ?</li> <li>- Existe-t-il des financements alloués au renforcement des capacités en matière de genre ?</li> <li>- Existe-t-il des financements alloués aux mesures axées sur l'égalité du genre sur le terrain?</li> </ul>
Ressources	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelle serait la fonction d'un éventuel agent de liaison pour l'égalité du genre (gender focal person (GFP)?</li> <li>- Quelles ressources cet agent aurait-il à sa disposition ?</li> <li>- D'autres membres du personnel sont-ils sensibilisés au genre?</li> <li>- La sensibilité au genre est-elle intégrée aux descriptifs de postes et évaluée dans le cadre des analyses régulières et gestion des performances ?</li> <li>- L'organisation bénéficie-t-elle d'un soutien pour la réalisation de l'intégration du genre?</li> </ul>
Outils	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelles initiatives ont été prises jusqu'à maintenant pour intégrer le genre aux outils et procédures au quotidien ?</li> <li>- De quelles directives en matière de genre dispose le personnel pour les aider à transformer leurs outils et procédures actuels, ou en créer de nouveaux, davantage sensibles au genre ?</li> <li>- La dimension de genre fait-elle partie des systèmes et procédures de routine organisationnelle (systèmes d'information, expertises, planification et suivi par exemple) ?</li> <li>- Le personnel dispose-t-il de directives sur l'intégration du genre ?</li> </ul>

Essentiellement, tout le personnel devrait être responsable de l'intégration du genre à ses activités. Il est important de veiller à ce que la responsabilité du genre ne soit pas :

- a) assignée au personnel débutant n'ayant pas de réel pouvoir ;
- b) assignée exclusivement à des femmes ;
- c) localisée exclusivement dans les secteurs sociaux, et
- d) concentrée aux mains de quelques individus.

Certaines organisations disposent de davantage de flexibilité d'action au niveau de l'égalité du genre, alors que d'autres sont plus vulnérables aux pressions extérieures. Les efforts de renforcement de la capacité d'une organisation à aborder les questions de genre supposent la compréhension de l'activité de cette organisation et de sa manière d'identifier des points d'entrée et de développer des stratégies permettant de veiller à ce que les considérations de genre deviennent partie intégrante de la routine quotidienne.

Tableau 20 : Responsabilité liée au genre dans les organisations et pression extérieure

Thème	Questions clés d'évaluation du genre
Responsabilité du genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qui est responsable de la dimension de genre ?</li> <li>- Quel pouvoir décisionnel ont-ils ?</li> <li>- Comment sont-ils perçus par le reste du personnel ?</li> <li>- De quoi sont-ils responsables ?</li> <li>- Le personnel responsable du genre possède-t-il des mandats, compétences, ressources, mesures d'incitation et soutien en matière de gestion ?</li> <li>- Comment les membres du personnel sont-ils impliqués dans la planification des politiques et/ou programmes ?</li> <li>- Quels mécanismes garantissent la mise en commun des enseignements liés au genre au sein de l'organisation et avec ses partenaires (par exemple réseaux) ?</li> </ul>
Pression extérieure	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De quelle marge de manœuvre dispose l'organisation pour aborder l'égalité du genre ?</li> <li>- L'organisation est-elle exposée à des pressions soit pour les aborder soit pour ne pas leur accorder une sérieuse attention ?</li> <li>- Quels points d'entrée peuvent permettre d'introduire l'égalité du genre et l'intégration dans l'organisation ?</li> <li>- Quelles stratégies peuvent être exécutées pour aborder l'intégration du genre ?</li> </ul>

## 7.2 Fiche de contrôle de l'inclusion de la dimension de genre dans les politiques<sup>33</sup>



Une évaluation des politiques sensible au genre analyse les spécificités liées au genre d'une politique en se demandant si, de façon générale, elle est susceptible de réduire ou intensifier les inégalités du genre. Des questions similaires peuvent permettre d'évaluer l'inclusion des groupes vulnérables. L'aptitude à évaluer les implications liées au genre et aux groupes vulnérables (tels que les jeunes, les ménages ayant comme chef de famille un enfant ou les personnes handicapées) d'une politique est essentielle pour les activités d'intégration.

### *Approche par étapes*

Les étapes ci-dessous décrivent une approche pratique d'évaluation d'une politique, soit existante soit nouvelle, en fonction de son degré d'intégration des spécificités liées au genre et aux groupes vulnérables.

#### **Etape n°1 : Identifier, définir et préciser la problématique (analyser la situation du point de vue des femmes et des hommes).**

L'analyse des politiques débute généralement par l'identification d'un problème ou d'une opportunité propre à une politique. Il s'agit de déterminer la nature, la portée et l'importance de la problématique dans le contexte de la politique actuelle. Voici quelques questions à poser à ce sujet :

- Quelle est la problématique ?
- Cette problématique se rapporte-t-elle aux femmes, aux hommes ou aux deux (dont les groupes vulnérables) ?
- A quoi est due cette problématique ?
- Quelle est la cause profonde de cette problématique ?

<sup>33</sup> Adaptation de GTZ, *Manual for Training on Gender Responsive Budgeting*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender and Water*; Parker, R. *Gender Analysis Frameworks*; Status of Women Canada, *Gender-based Analysis. A Guide for Policy-making*, Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming & The Water and Sanitation Program, Mainstreaming Gender in Water and Sanitation. Gender in Water and Sanitation.* (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

- Quels facteurs influencent cette problématique ?
- Quelles problématiques ou disparités hommes-femmes sont considérées ?

### **Etape n°2 : Définir les résultats escomptés ou prévus (évaluer la réactivité d'une politique en matière de genre)**

Les objectifs escomptés et résultats prévus de la politique doivent être compréhensibles. Cela demande un examen de la capacité de la politique à favoriser ou entraver l'exécution d'autres politiques ou objectifs de développement.

Questions susceptibles d'être incluses à titre d'illustration :

- Quels résultats sont attendus de la politique ?
- Pour qui, femmes, hommes (dont les groupes vulnérables) ?
- A quels résultats les femmes, hommes et groupes vulnérables s'attendent-ils suite à l'exécution de la politique ?
- Quelle est la problématique prioritaire de la politique ?
- Quels points de vue sont pris en considération (hommes, femmes, dont groupes vulnérables) ?
- Dans quelle mesure les résultats identifiés sont-ils ou non compatibles avec d'autres valeurs, objectifs ou politiques ?
- Quels indicateurs spécifiques permettent de mesurer les résultats propres à la politique ?
- Ces indicateurs sont-ils sensibles au genre ou à la problématique des groupes vulnérables ?
- Quelles procédures de suivi et de responsabilisation permettent de veiller à ce que les résultats soient atteints ?
- Sont-elles sensibles au genre ou à la problématique des groupes vulnérables ?
- Quels facteurs contribuent ou nuisent aux résultats ?
- Le processus de formulation des politiques est-il sensible au genre ou à la problématique des groupes vulnérables ?
- Les objectifs de la politique sont-ils sensibles au genre et à la problématique des groupes vulnérables en ce qui concerne :
  - les données ventilées par genre ;
  - la présence d'objectifs liés au genre ; et
  - l'inclusion du genre dans les hypothèses ou risques, etc. ?
- Les stratégies politiques sont-elles pertinentes pour les femmes et les hommes ?
- La politique aborde-t-elle des problématiques liées à la participation, représentation des femmes et la promotion de l'égalité du genre ?
- La politique s'efforce-t-elle d'éliminer les obstacles aussi bien pour les femmes que pour les hommes ?

### **Etape n°3 : Définir les intrants en information et consultation**

Une enquête valable analyse les connaissances nécessaires et les sources les plus susceptibles de les fournir. Cela exige l'identification des sources disponibles et pertinentes, ainsi que des partenaires de collecte et analyse des données.

Les questions suivantes peuvent également être posées:

- Que faut-il savoir sur la problématique de la politique ?
- Quelles informations sont nécessaires pour garantir que les perspectives des femmes et des hommes (y compris des groupes vulnérables) sont prises en considération ?
- De quelle manière les femmes et les hommes (dont les groupes vulnérables) sont-ils impliqués dans le choix des informations nécessaires ?
- Les femmes et les hommes (dont les groupes vulnérables) ont-ils été consultés et impliqués dans le

processus de développement de la politique ?

- De quelle manière ont-ils été consultés ?
- La démarche était-elle inclusive ?
- Quelles sources d'information sont disponibles ?
- Qui a été consulté ?
- Les organisations de femmes et organisations impliquées dans la dimension de genre ou représentant les groupe vulnérables ont-elles été consultées ?
- La portée de la politique doit-elle être redéfinie au vu de la disponibilité et adéquation des informations ?

#### Etape n°4 : Effectuer des recherches

Cette étape précise les recherches nécessaires à l'élaboration de la politique, ainsi que le type d'analyse (par exemple analyses coûts-avantages, étude de l'impact social selon le genre, etc.).

- Que cherche à déterminer l'analyse (analyses coûts-avantages, une étude de l'impact social selon le genre, etc.) ?
- Qui établit le questionnaire de recherche (hommes, femmes, dont les groupes vulnérables)?
- Qu'est-ce que le questionnaire de recherche ?
- Le questionnaire de recherche est-il formulé en tenant compte de la dimension de genre et de la problématique des groupes vulnérables ?
- Dans quelle mesure les femmes et les hommes (dont les groupes vulnérables) affectent-ils le plan de recherche ?
- Qui est impliqué dans la recherche et le plan de recherche, et de quelle manière (hommes et femmes, dont les groupes vulnérables) ?
- Quelle méthodologie est employée ?
- Est-elle participative et sensible à la dimension de genre ?
- Quel type d'analyse est mené, et cette analyse est-elle participative et sensible au genre ?

#### Etape n°5 : Proposer et analyser des options

Cette étape conclut la formulation des options mises en évidence suite au plan de recherche et l'identification et analyse des implications liées aux résultats de ces options. Questions susceptibles d'être incluses à titre d'illustration :

- Quelles options sont indiquées par les informations disponibles (suite à la recherche) ?
- Que supposent les options pour les femmes et les hommes (dont les groupes vulnérables) ?
- Dans quelle mesure les valeurs communautaires limitent-elles l'éventail des options disponibles ?
- Dans quelle mesure les options favorisent-elles ou entravent-elles les politiques en cours?
- Chacune de ces options présentent-elles une alternative "réelle" pour les femmes et les hommes?
- Quelles sont les implications directes / indirectes de chaque option pour les femmes et les hommes (dont les groupes vulnérables) ?
- Existe-t-il des résultats imprévus pour les femmes et les hommes (dont les groupes vulnérables) ?
- Quels facteurs auront une influence positive ou négative sur l'exécution de chaque option ?

### Etape n°6 : Formuler des recommandations et prendre des décisions

La recommandation des options des politiques doit être collaborative. La recommandation se base sur l'analyse des options et est présentée en termes d'impacts et implications favorables et défavorables pour les femmes et les hommes. Les questions clés comprennent :

- Qui interviendra dans le choix des options en matière de politiques, les femmes ou les hommes (dont les groupes vulnérables) ?
- Sur quoi se baseront les recommandations ?
- Parmi les aspects considérés, certains sont-ils liés au genre et aux préoccupations des groupes vulnérables ?
- Quelles sont les hypothèses et valeurs sous-jacentes pour les femmes et les hommes implicitement prévues par l'option recommandée ?
- L'option recommandée tente-t-elle d'éviter tout résultat et/ou contrainte inattendus en matière de genre ?
- Quels aspects de l'environnement de la politique influence la recommandation, et quelles sont les implications sur les femmes et les hommes (dont les groupes vulnérables) ?

### Etape n°7 : Diffuser la politique

La prochaine étape consiste à diffuser l'option recommandée ou choisie. Le moment, le choix des médias, la langue et l'implication communautaire sont très importants pour s'assurer de la bonne compréhension de l'esprit de la politique. L'implication de partenaires est également un aspect clé dans la communication de la politique auprès du public. Plusieurs questions perspicaces peuvent être employées :

- Quel est le message communiqué ?
- Est-il identique pour les femmes et les hommes (dont les groupes vulnérables) ?
- A qui est-il communiqué, hommes, femmes et groupes vulnérables ?
- Quel est le message principal à communiquer à chaque groupe, c'est-à-dire aux hommes, femmes et groupes vulnérables ?
- De quelle manière est-il communiqué ?
- Quelles actions sont entreprises pour veiller à ce que le processus de communication soit sensible au genre et aux besoins en communication des groupes vulnérables ?

### Etape n°8 : Evaluer la qualité de l'analyse

En dernier lieu, il est essentiel d'examiner le processus d'analyse. Les considérations formulées à cet égard comprennent :

- L'analyse des politiques et les conseils formulés sont-ils effectifs et appropriés aux femmes, hommes et groupes vulnérables ?
- Comment est établie la responsabilité du processus politique ?
- Qui est responsable de la, politique ?

### *Lectures complémentaires :*

- Gender and Water Alliance, *Policy Development Handbook for Gender and Water Alliance Members and Partners*, disponible sur <http://bit.ly/1bv82dL>

## 7.3 Comprendre la budgétisation sensible au genre<sup>34</sup>

### *Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre ?*

Une analyse selon le genre des priorités budgétaires et des dépenses peut évaluer les différents impacts de la hiérarchisation des priorités du budget sur les femmes et sur les hommes. Le terme est généralement utilisé dans le contexte des priorités budgétaires et dépenses publiques pour évaluer les politiques et programmes gouvernementaux. Il ne s'agit pas de créer des budgets distincts pour les femmes et les hommes, mais de permettre une analyse des budgets existants. Une analyse budgétaire sensible au genre ne se concentre pas uniquement sur ce qui est considéré comme alloué aux problématiques liées au genre ou aux femmes, mais examine toutes les allocations pour leur impact différentiel sur les femmes et les hommes. L'objectif ultime est un changement proprement dit dans le budget, mais une budgétisation sensible au genre renforce également la démocratie en permettant la participation publique et la transparence dans le financement et la prise de décision, ainsi que l'amélioration de la gouvernance dans les grandes lignes. Elle permet l'amélioration de la responsabilisation et affectation des services, et veille à l'apport d'une réponse aux besoins et priorités des femmes et des hommes.

### *Conception erronée de la neutralité de la budgétisation*

Les budgets ne sont presque jamais neutres en matière de genre, et presque toujours insensibles à la dimension de genre, à savoir qu'il n'y a aucune reconnaissance des distinctions hommes-femmes dans les processus d'élaboration et les considérations budgétaires. Cela signifie également qu'un budget, par exemple, intègre des préjugés en faveur des relations de genre existantes et de ce fait tend à exclure les femmes. Même si les documents budgétaires semblent neutres (c'est-à-dire aucun impact différentiel positif ou négatif sur les relations de genre ou l'égalité hommes-femmes), les dépenses (allocation des budgets) ont un impact différent sur les femmes et les hommes, souvent aux dépens des premières. Cela est dû à un certain nombre de facteurs sensibles au genre, à savoir :

- les rôles socialement déterminés des femmes dans la société ;
- la division du travail ;
- les responsabilités et capacités des femmes et des hommes ; et
- les différentes contraintes imposées aux femmes et aux hommes.

Tous ces facteurs mettent généralement les femmes dans une position inégale face aux hommes, caractérisée par moins de pouvoir économique, social et politique.

---

<sup>34</sup> Adaptation de Canadian International Development Agency (CIDA), *Accelerating Change. Resources for Gender Mainstreaming: GTZ, Manual for Training on Gender Responsive Budgeting & IRC International Water and Sanitation Centre, Gender and Water.* (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

## Budgétisation sensible au genre

Si l'utilisation normale de budgets indifférents aux spécificités liées au genre s'avère problématique, quelles sont les alternatives proposées par les budgets sensibles au genre ? Un budget sensible à la dimension de genre implique :

Tableau 21 : Genre et budgets

	intégrer la dimension de genre à toutes les étapes du cycle budgétaire
	analyser l'impact de toute forme de dépenses ou revenus sur les femmes
	considérer d'autres catégories d'inégalités (âge, religion, ethnicité, lieu de résidence, etc.) à intégrer aux analyses selon le genre
	ne pas se concentrer sur une allocation des dépenses hommes-femmes égalitaire en termes de volume mais en termes de capacité à répondre aux besoins spécifiques de chacun et chacune
	réviser les priorités en matière de dépenses et revenus en tenant compte des différents besoins et priorités des femmes et des hommes
	une budgétisation sensible au genre, certes, mais PAS un budget distinct pour les femmes

### Lectures complémentaires :

- GTZ, *Handbook for Training on Gender-responsive Budgeting*, disponible sur <http://bit.ly/1FBTJAH>

## 7.4 Comprendre le concept de données ventilées par genre<sup>35</sup>

### Que signifie le concept de "données ventilées par genre" ?



Bien souvent, il est vrai qu'hommes et femmes jouent un rôle très différent dans la gestion de l'eau et, la plupart du temps, la responsabilité de l'identification des sources d'eau et de la collecte de l'eau ainsi que la gestion de l'eau domestique incombent aux femmes et filles. Afin d'élaborer des projets liés à l'eau sensibles au genre, il est essentiel de collecter des informations aussi bien sur les hommes que sur les femmes. Dans le cas contraire, vous risquez de n'obtenir qu'un aspect de la situation et de mal comprendre les circonstances. L'obtention d'information recueillie auprès des femmes et des hommes et l'analyse de ces données afin qu'elles reflètent concrètement les différences hommes-femmes augmentent les chances de mieux identifier les problèmes et besoins propres aux femmes et aux hommes à aborder.

<sup>35</sup> Adaptation de Ethiopian Water Resources Training Center and Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply & Sanitation Projects*; IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender and Water*; Programme des Nations Unies pour le Développement – Programme Eau et Assainissement de la Banque mondiale/PROWWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects* & Programme des Nations Unies pour le Développement – Banque mondiale, *Involving Women in Sanitation Projects*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

Tableau 22 : Information ventilée par genre

Aspect lié au genre	Information ventilée
Rôles de genre liés à l'utilisation et à la gestion de l'eau	Lors de la conception d'un dispositif d'alimentation en eau, vous devez consulter les femmes chargées de la collecte de l'eau. Les hommes peuvent être affectés négativement en raison de l'augmentation de la charge de travail liée à la construction, alors que les femmes peuvent être affectées positivement en raison de l'allègement de la charge de travail liée à la collecte de l'eau.
Accès et contrôle des ressources	Lorsqu'un projet suppose une rétribution financière, vous devez savoir qui contrôle les dépenses au sein du ménage. Dans le cas contraire, vous risqueriez de vous trouver face à des femmes insolvables ou des hommes se plaignant de l'augmentation des dépenses.
Requêtes des hommes et des femmes à l'égard des ressources en eau	Hommes et femmes peuvent avoir des idées et expériences distinctes en matière d'utilisation et gestion de l'eau. Pour les hommes, la priorité peut être l'alimentation en eau du bétail, alors que les femmes accordent la priorité à l'utilisation domestique.

### *Conséquences de l'utilisation de données non ventilées*

Si les données ne sont pas ventilées par genre, il sera difficile d'évaluer les impacts positifs et négatifs d'un projet sur les femmes et les hommes. Si l'information est traitée indépendamment de la distinction hommes-femmes, il sera compliqué de déterminer avec certitude comment les femmes et les hommes, ou les deux sont affectés.

### **Information ventilée par genre**

Si l'approvisionnement en eau potable allège la charge de la collecte de l'eau pour les femmes et les filles, cela permettra à davantage de filles d'aller à l'école. Ce résultat positif ne peut être évalué sans la collecte de données ventilées par genre susceptible d'aider à mesurer la portée de l'impact, à savoir combien de filles additionnelles vont à l'école car elles n'ont plus à participer aux activités de collecte de l'eau ?

S'ils sont améliorés, les services d'approvisionnement en eau permettent aux femmes pauvres de disposer de plus de temps pour réaliser des activités commerciales. Cependant, sans données ventilées par genre reflétant le nombre de femmes impliquées dans des activités spécifiques génératrices de revenu, l'impact positif manque de preuves empiriques et reste un oui-dire.

## 7.5 Comprendre les indicateurs de genre<sup>36</sup>



### Qu'est-ce qu'un indicateur ?

Un indicateur est une référence (critère ou mesure) qui permet d'évaluer les impacts ou performances d'actions de développement axées sur l'amélioration des conditions de vie. Un indicateur peut être une mesure, un nombre, un fait, une opinion ou une perception qui pointe vers une condition ou situation en particulier. Un indicateur mesure les changements dans le temps concernant cette condition ou situation.

Les indicateurs d'égalité du genre sont des mesures de performances qui requièrent la collecte d'information ventilée par genre sur les participants/tes et les bénéficiaires des projets de développement. Ils mesurent :

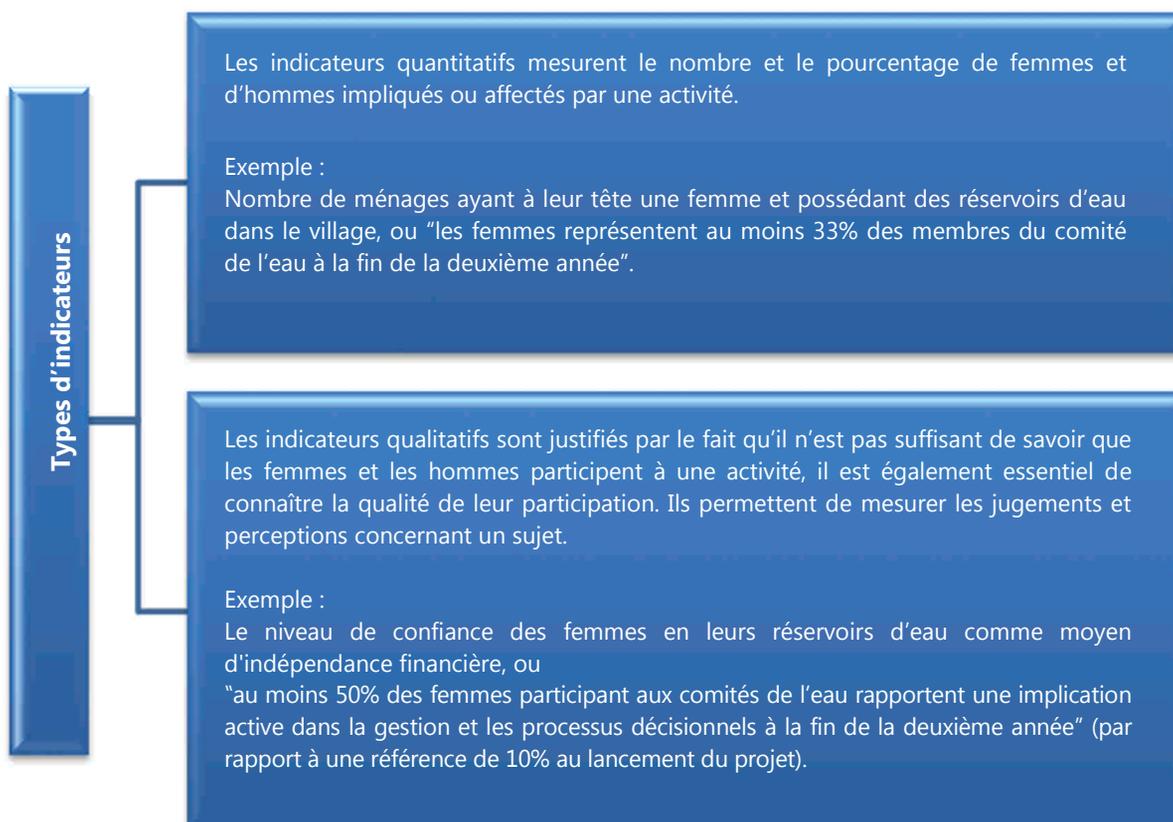
Figure 16 : Indicateurs de genre



<sup>36</sup> Adaptation de Banque africaine de développement et Fonds africain de développement, *Checklist for Gender Mainstreaming in the Water and Sanitation Sector*; Asian Development Bank, *Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators*; AusAID, *Gender Guidelines: Water Supply and Sanitation*; Canadian International Development Agency (CIDA), *Guide to Gender-Sensitive Indicators*; Ethiopian Water Resources Training Center and Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply & Sanitation Projects*; UNESCO, UNESCO Gender Lens. *Development of Terms of Reference (TORs) of UNESCO Surveys & Research*, Programme des Nations Unies pour le Développement – Banque mondiale, *Involving Women in Sanitation Projects*; Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) and Center of Arab Women for Training and Research (CAWTAR), *Gender and Water Management in Tunisia & ONU-HABITAT, Framework for Gender Mainstreaming Water and Sanitation for Cities*. (Veuillez consulter les liens électroniques dans la bibliographie.)

Les indicateurs de genre sont soit quantitatifs, soit qualitatifs.

Figure 17 : Caractéristiques des indicateurs de genre



### *Critères de sélection des indicateurs*

Les critères ci-dessous peuvent servir de lignes directrices pour la sélection des indicateurs de genre :

- développement des indicateurs de manière participative : inclure toutes les parties prenantes ;
- les indicateurs doivent être adaptés aux besoins de l'utilisateur/trice, et doivent être formulés de manière à être compréhensibles pour l'utilisateur/trice ;
- tous les indicateurs doivent être ventilés par genre ;
- utilisation d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs ;
- les indicateurs doivent être faciles à utiliser et à comprendre ;
- ils doivent être clairement définis ;
- ne pas choisir trop d'indicateurs ;
- les indicateurs doivent être solides sur le plan technique ;
- ils doivent mesurer les tendances dans le temps.
- Veuillez consulter l'Annexe 9 pour des conseils en formulation des indicateurs de genre.

### *Lectures complémentaires :*

- Canadian International Development Agency (CIDA), *Guide to Gender-Sensitive Indicators*, disponible sur <http://bit.ly/1Jehz4r>
- Asian Development Bank, *Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators*, disponible sur <http://bit.ly/1Q6W4Xi>

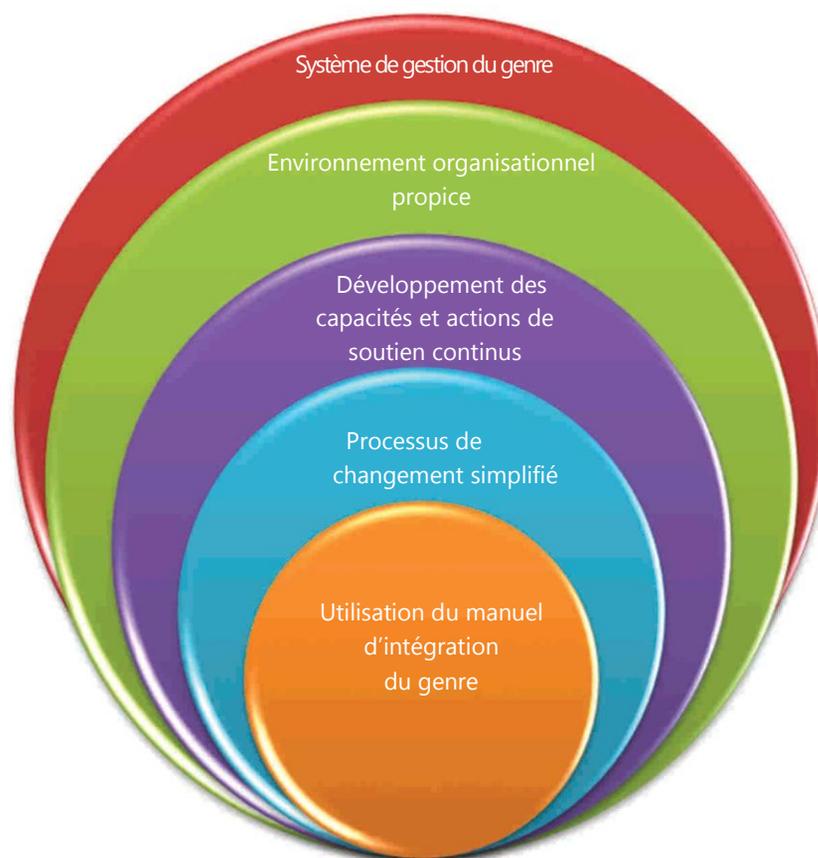
# CHAPITRE 8:

## CONCLUSION

*L'intégration de la dimension de genre n'est pas seulement un moyen d'atteindre des objectifs en matière d'égalité et d'équité de genre, mais une opportunité de mieux tenir compte des besoins et intérêts spécifiques des différents groupes de femmes et d'hommes, et d'assurer leur participation au processus de GIRE.*

*L'utilisation des outils d'intégration du genre énoncés dans ce manuel doit être dictée par la prise de conscience que cette approche peut uniquement mener à des changements durables en matière de gestion des ressources en eau grâce à une action adaptée au contexte. Cet objectif requiert un renforcement de l'action par l'emploi délibéré de méthodes participatives sensibles au genre qui reflètent les perspectives, besoins et intérêts des femmes et des hommes. Par ailleurs, les progrès réalisés par les femmes dans la réduction des déséquilibres historiques hommes-femmes représentent une action spécifique essentielle pour la correction des effets des inégalités liées au genre du passé. De même, il est essentiel de développer et renforcer des efforts continus en matière de capacités, compétences, savoir-faire et engagement du secteur de la gestion des ressources en eau dans l'exécution des actions d'intégration du genre.*

Figure 18 : Contexte élargi de l'intégration du genre



Il importe de ne pas perdre de vue le fait qu'une utilisation réussie de ce manuel repose sur sa connexion avec quatre aspects essentiels illustrés dans la figure 18. L'intégration du genre doit être indissociable d'un processus de changement simplifié. Il s'agit d'une évolution radicale qui remplace le concept "agir comme si de rien n'était". L'impact organisationnel de l'intégration comme stratégie de développement ne doit pas être sous-estimé. Afin que l'intégration soit un succès, elle doit être facilitée en tant que processus de changement.

De ce fait, le développement de capacités et des actions de soutien continus assortis de l'utilisation des outils d'intégration sont essentiels. Les changements se produisent dans le temps, et les utilisateurs/trices du manuel requerront des capacités et un soutien additionnels en vue de tenir leur engagement à fonctionner différemment.

La durabilité de l'intégration sur le long terme comme stratégie dépend de deux autres facteurs : le degré de soutien de l'environnement organisationnel dans lequel elle va être mise en œuvre (voir annexe 5), et le degré de connexion de l'intégration avec un système dominant de gestion du genre susceptible de fournir une orientation stratégique et un soutien globaux (voir annexe 6).

Enfin, l'exécution soutenue de l'intégration du genre aboutira à des solutions plus efficaces car les femmes, en tant que plus grand groupe d'utilisateurs d'eau au monde, possèdent une expérience considérable en gestion des ressources en eau communautaires. Les femmes représentent une énorme ressource potentielle pour la planification et exécution des projets liés à l'eau. L'implication des femmes et des hommes dans la planification et exécution des projets permettra d'aboutir à des solutions plus efficaces. En effet, lorsque les femmes et les hommes partagent les coûts, charges et bénéfices de la gestion des ressources en eau, il en découle une intensification de l'implication communautaire et l'optimisation de l'emploi du temps et de l'argent, entre autres ressources. Ainsi, l'intégration du genre apportera des solutions équitables car les projets liés à l'eau attentifs à la dimension de genre offrent des opportunités de combattre les inégalités hommes-femmes dans l'accès aux ressources, aux services et au pouvoir. L'intégration du genre aboutira également à la promotion de l'autonomisation des femmes.

# Bibliographie

Banque africaine de développement & Fonds africain de développement, *Checklist for Gender Mainstreaming in the Water and Sanitation Sector*, (2009) disponible sur <http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/Checklist%20for%20Gender%20Mainstreaming%20in%20the%20Water%20and%20Sanitation%20Sector%20FR.pdf> et <http://bit.ly/1c28OjJ>

Conseil des Ministres africains chargés de l'eau (AMCOW), *Policy and Strategy for Mainstreaming Gender in the Water Sector in Africa* (2011) disponible sur <http://bit.ly/1EVvEWw>

African Women's Development and Communication Network, *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming* (2007) disponible sur <http://ke.boell.org/sites/default/files/curriculumforthetrainingoftrainersingendermainstreaming.pdf> et <http://bit.ly/1DP3k2j>

Asian Development Bank, *Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators* (2013) disponible sur <http://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34063/files/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf> et <http://bit.ly/1Q6W4Xi>

AusAID, *Gender Guidelines: Water Supply and Sanitation* (2005) disponible sur [http://www.addc.org.au/documents/resources/ausaid-gender\\_guidelines\\_water\\_1034.pdf](http://www.addc.org.au/documents/resources/ausaid-gender_guidelines_water_1034.pdf) <http://bit.ly/1HXNRik>

Both Ends, Gender and Water Alliance & Comprehensive Assessment of Water Management in Agriculture, *Effective Gender Mainstreaming in Water Management for Sustainable Livelihoods: From Guidelines to Practice* (2006) disponible sur [http://www.iwmi.cgiar.org/assessment/files\\_new/research\\_projects/EffectiveGender\\_BothEnds.pdf](http://www.iwmi.cgiar.org/assessment/files_new/research_projects/EffectiveGender_BothEnds.pdf) <http://bit.ly/1OLQaxB>

Both Ends, Gender and Water Alliance & Comprehensive Assessment of Water Management in Agriculture, *Water for Food, Water for Life. Issue Brief #3*. (2006) "Making a Difference in Water Management: A Minimum Agenda on Gender Mainstreaming for Researchers, Practitioners and Gender Experts" disponible sur [http://www.iwmi.cgiar.org/assessment/files\\_new/publications/Discussion%20Paper/CA\\_Issue\\_Brief\\_3.pdf](http://www.iwmi.cgiar.org/assessment/files_new/publications/Discussion%20Paper/CA_Issue_Brief_3.pdf) et <http://bit.ly/1ApoYce>

Canadian International Development Agency (CIDA), *Accelerating Change. Resources for Gender Mainstreaming* (2000) disponible sur [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/Accchange-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/Accchange-E.pdf) <http://bit.ly/1Jehz4r>

Canadian International Development Agency (CIDA), *Guide to Gender-Sensitive Indicators* (1997) disponible sur [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-GUID-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/WID-GUID-E.pdf) <http://bit.ly/1bJGBxf>

Chifamba, E., "Mainstreaming Gender in Pursuit of Millennium Development Goals in Water Resource Governance in Buhera, Zimbabwe" in the *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 10(22) disponible sur <http://cyberleninka.ru/article/n/mainstreaming-gender-in-pursuit-of-millennium-development-goals-in-water-resource-governance-in-buhera-zimbabwe> <http://bit.ly/1DHgCfS>

Consultative Group on International Agricultural Research (CGIAR) Research Program on Water, Land & Ecosystems (WLE), *Gender Strategy* (2014) disponible sur <http://www.iwmi.cgiar.org/Publications/wle/corporate/wle-gender-strategy.pdf> <http://bit.ly/1JFizlp>

Development Assistance Committee (DAC), *DAC Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality* (1998) disponible sur <http://www.oecd.org/dac/gender-development/31572047.pdf> <http://bit.ly/1AouTOJ>

Earle, A. & Bazilli, S., *A Gendered Critique of Transboundary Water Management* (2013) disponible sur <http://www.siw.org/wp-content/uploads/2013/04/A-gendered-critique-of-TWM-by-Earle-and-Bazilli-published-Mar2013.pdf> <http://bit.ly/1GMpYhT>

Ethiopian Water Resources Training Center & Japan International Cooperation Agency (JICA), *Gender Mainstreaming Field Manual for Water Supply and Sanitation Projects* (2005) disponible sur <http://www.mowr.gov.et/attachmentfiles/Downloads/Gender%20Mainstreaming%20Field%20Manual%20English.doc>

Gender and Water Alliance, *Advocacy Manual for Gender and Water Ambassadors* (2002) disponible sur [http://www.wsscc.org/sites/default/files/publications/gwa\\_advocacy\\_manual\\_for\\_gender\\_and\\_water\\_ambassadors\\_2002.pdf](http://www.wsscc.org/sites/default/files/publications/gwa_advocacy_manual_for_gender_and_water_ambassadors_2002.pdf) <http://bit.ly/1HX9xhE>

GFA Consulting Group GmbH, Transboundary Water Management in SADC. *Gender Mainstreaming Status of Gender Mainstreaming in the Limpopo River Basin. Botswana, Mozambique, South Africa, Zimbabwe . Short-Term Mission Report* (2013)

GFA Consulting Group GmbH, Gender Mainstreaming in Transboundary Water Management in SADC. Inception Report (2014)

GIZ, *Gender-responsive Project Management. A Practical Guide* (undated) GTZ, *Manual for Training on Gender Responsive Budgeting* (2006) disponible sur <https://www.ndi.org/files/Manual%20for%20Training%20on%20Gender%20Responsive%20Budgeting.pdf> <http://bit.ly/1FBTJAH>

Hamdy, A & Quagliariello, R, *Gender Mainstreaming in Water Management: A Challenge to Sustainable Development*, (2006) 3rd Arab Water Regional Conference: Research Advancement in Managing Limited Water Resources online at [http://www.gewamed.net/share/img\\_documents/44\\_hamdy\\_and\\_quagliariello.pdf](http://www.gewamed.net/share/img_documents/44_hamdy_and_quagliariello.pdf) <http://bit.ly/1OLkGYi>

Hunt, J. *Introduction to Gender Analysis Concepts and Steps* (2004) disponible sur <http://www.inclusivewash.org.au/LiteratureRetrieve.aspx?ID=68103&A=SearchResult&SearchID=47078518&ObjectID=68103&ObjectType=6> <http://bit.ly/1KzlcMZ>

Hunt, J. *Understanding gender equality in organisations: A tool for assessment and action* (2000) disponible sur [www.inclusivewash.org.au/LiteratureRetrieve.aspx?ID=68102](http://www.inclusivewash.org.au/LiteratureRetrieve.aspx?ID=68102) <http://bit.ly/1Ezk4gB>

International Women's Rights Project, *Gender and Water on the Road to Rio* (2012) disponible sur [http://www.gwp.org/Global/ToolBox/Publications/Background%20papers/Gender%20and%20Water%20on%20the%20Road%20to%20Rio%20\(IWRP,%202012\).pdf](http://www.gwp.org/Global/ToolBox/Publications/Background%20papers/Gender%20and%20Water%20on%20the%20Road%20to%20Rio%20(IWRP,%202012).pdf) <http://bit.ly/1OLn1T4>

International Women's Rights Project, *Mainstreaming Gender in the Governance of Transboundary Waters* (2010) disponible sur <http://www.gwp.org/Global/ToolBox/References/Mainstreaming%20Gender%20in%20the%20Governance%202010.pdf> <http://bit.ly/1QSzp2o>

IRC International Water and Sanitation Centre, *Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water Resource Protection. A guide to methods and techniques* disponible sur <http://www.irc.nl/page/1856> <http://www.irc.nl/page/1856>

IRC International Water and Sanitation Centre, Gender in Water Resources Management, *Water Supply and Sanitation. Roles and Realities Revisited* (1998) disponible sur [http://www.gewamed.net/share/img\\_documents/22\\_back\\_iwrm1.pdf](http://www.gewamed.net/share/img_documents/22_back_iwrm1.pdf) <http://bit.ly/1PcwUUM>

March, C; Smyth, I. & Mukhopadhy, M. *A Guide to Gender-Analysis Frameworks* (1999) disponible sur <https://www.ndi.org/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf> <http://bit.ly/1dA7CVc>

Parker, R. *Gender Analysis Frameworks* (2011) disponible sur <http://www.inclusivewash.org.au/LiteratureRetrieve.aspx?ID=68850&A=SearchResult&SearchID=47080356&ObjectID=68850&ObjectType=6> <http://bit.ly/1IuSGmK>

RODECO, Pilot Project to Demonstrate the Benefits of IWRM in Bokspits at the Local Level through "Learning by Doing". Local Water Development and Management Plan for Bokspits Village, Botswana (2014)

RODECO Consulting GMBH (RODECO), Pilot Project to Demonstrate the Benefits of IWRM in Bokspits at the Local Level through "Learning by Doing". *Local Water Development and Management Plan for Bokspits Village, Botswana* (2014)

RODECO, Pilot Projects for the Scaling-Up of IWRM in Transboundary River Basins in Southern Africa. *In Bokspits Community, Botswana* (2014)

SADC, *Gender Mainstreaming Resource Kit* (2008) disponible sur [http://www.sadc.int/files/2114/0558/6128/SADC\\_GENDER\\_MAINSTREAMING\\_RESOURCE\\_KIT.pdf](http://www.sadc.int/files/2114/0558/6128/SADC_GENDER_MAINSTREAMING_RESOURCE_KIT.pdf) <http://bit.ly/1DGNaXn>

SADC, *Regional Water Policy* (2005) disponible sur [http://www.sadc.int/files/1913/5292/8376/Regional\\_Water\\_Policy.pdf](http://www.sadc.int/files/1913/5292/8376/Regional_Water_Policy.pdf)

<http://bit.ly/1GBBg3o>

Socio-Economic and Gender Analysis Programme (SEAGA), Rural households and resources. *A SEAGA pocket guide for extension workers* (2004) disponible sur

<http://ftp.fao.org/docrep/fao/007/y5551e/y5551e00.pdf><http://bit.ly/1FBZIW6>

Status of Women Canada, *Gender-based Analysis. A Guide for Policy-making* (1996) disponible sur

[http://www.pacificwater.org/userfiles/file/IWRM/Toolboxes/gender/gender\\_based\\_analysis.pdf](http://www.pacificwater.org/userfiles/file/IWRM/Toolboxes/gender/gender_based_analysis.pdf) <http://bit.ly/1EzxYPQ>

Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), Handbook for Mainstreaming. *A Gender Perspective in the Water Resources Management Sector* (1997) disponible sur

[http://www.sida.se/contentassets/d8f4a17316dc4c4ebcf3c2718c4f7f02/gender-perspective-in-the-water-resources-management-sector---handbook-for-mainstreaming\\_1264.pdf](http://www.sida.se/contentassets/d8f4a17316dc4c4ebcf3c2718c4f7f02/gender-perspective-in-the-water-resources-management-sector---handbook-for-mainstreaming_1264.pdf) <http://bit.ly/1c1LoLh>

Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), *Towards Gender Equality. Capitalization of SDC Experience in Gender Mainstreaming* (2005) disponible sur

[https://www.eda.admin.ch/content/dam/deza/en/documents/Publikationen/Diverses/24805-gender-equality\\_EN.pdf](https://www.eda.admin.ch/content/dam/deza/en/documents/Publikationen/Diverses/24805-gender-equality_EN.pdf) <http://bit.ly/1DONNj2>

The Water and Sanitation Program, *Mainstreaming Gender in Water and Sanitation* (2010) disponible sur

<https://www.wsp.org/sites/wsp.org/files/publications/WSP-gender-water-sanitation.pdf><http://bit.ly/1zjCVgA>

UNESCO, *UNESCO Gender Lens. Development of Terms of Reference (TORs) of UNESCO Surveys & Research*, (2003) disponible sur

[http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/4.%20UNESCO%20Gender%20Lens%20for%20development%20terms%20of%20reference%20\(TORs\)%20of%20surveys%20&%20research.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/4.%20UNESCO%20Gender%20Lens%20for%20development%20terms%20of%20reference%20(TORs)%20of%20surveys%20&%20research.pdf) <http://bit.ly/1zy3kHR>

UNESCO, *UNESCO Gender Lens. Project Design and Review* disponible sur

<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/2.%20UNESCO%20Gender%20Lens%20for%20project%20design%20and%20review.pdf> <http://bit.ly/1KzAs2J>

UNESCO, *UNESCO Gender Lens. Planning and Execution of Programme Evaluations*, (2003) disponible sur

<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/5.%20UNESCO%20Gender%20Lens%20for%20planning%20and%20execution%20of%20programme%20evaluations.pdf> <http://bit.ly/1JFvUKt>

United Nations Development Program (UNDP) & Center of Arab Women for Training and Research

(CAWTAR), *Gender and Water Management in Tunisia* (2007) disponible sur <http://genderandwater.org/en/gwa-activities/capacity-building/training-of-trainers/TOT20Tunis20Final20REPORT.pdf> <http://bit.ly/1GBPqRZ>

United Nations Development Programme (UNDP) – World Bank Water and Sanitation

Programme/PROWWESS, *Gender Issues Sourcebook for Water and Sanitation Projects* (1995) disponible sur [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/1995/01/01/000009265\\_3961007231855/Rendered/PDF/multi\\_page.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/1995/01/01/000009265_3961007231855/Rendered/PDF/multi_page.pdf) <http://bit.ly/1Je8FE9>

Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) – Banque mondiale, *Involving Women in Sanitation Projects* (1985) disponible sur [http://www.inclusivewash.org.au/\\_literature\\_67286/For\\_Her\\_It's\\_the\\_Big\\_Issue](http://www.inclusivewash.org.au/_literature_67286/For_Her_It's_the_Big_Issue)

Water, Sanitation and Hygiene (WASH), *For Her it's the Big Issue. Putting women at the centre of water supply, sanitation and hygiene* (2006) disponible sur

[http://www.inclusivewash.org.au/\\_literature\\_67286/For\\_Her\\_It's\\_the\\_Big\\_Issue](http://www.inclusivewash.org.au/_literature_67286/For_Her_It's_the_Big_Issue)

World Bank (Agriculture and Rural Development), *Gender Mainstreaming in Water Resources Management* (2005) disponible sur <http://documents.worldbank.org/curated/en/2005/06/7212170/gender-mainstreaming-water-resources-management> <http://bit.ly/1JWCj0B>

World Bank, *Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System* (2004) disponible sur

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/14926/296720PAPER0100steps.pdf?sequence=1> <http://bit.ly/1E1A6MX>

World Bank, *World Bank Tool Kit for Mainstreaming Gender in Water and Sanitation Projects* (1996)

disponible sur <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/toolkit.pdf> et <http://bit.ly/1OLFxKI>

# ANNEXES

Les annexes ci-dessous sont disponibles sur la clé USB ci-jointe:

Annexe 1 : Protocoles et instruments liés au genre et aux ressources en eau

Annexe 2 : Exemples intégrant le genre et l'eau

Annexe 3 : Modèles

Annexe 4 : Terminologie clé

Annexe 5 : Environnement organisationnel propice

Annexe 6 : Système de gestion de la dimension de genre

Annexe 7 : Cadres analytiques du genre

Annexe 8 : Méthodes participatives attentives à la dimension de genre

Annexe 9 : Indicateurs de genre

