



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral des affaires étrangères DFAE  
**Direction du développement et de la coopération DDC**  
Assurance qualité

# **How-To-Note DDC**

## **Intégration de la politique de la DDC**

### **Egalité hommes – femmes**

#### **dans la gestion de la stratégie de coopération**

*Les documents mentionnés dans cette How-to-Note se trouve dans le SDC Field Handbook.*

### **Impressum**

Date	Août 2013
Auteur	Assurance qualité + Point focal Genre
Contact	<a href="mailto:dezaqualitaetssicherung@eda.admin.ch">dezaqualitaetssicherung@eda.admin.ch</a>
Versions linguistiques disponibles	fr/de/en/es
Type de document DDC	Instrument de travail

## 1. Destinataires et but

Le présent instrument de travail est destiné aux responsables de domaine et de projet ainsi qu'aux personnes de contact pour les questions de genre au sein des bureaux de coopération et de la centrale. Il les aide à intégrer la politique d'égalité de la DDC (voir la brochure « Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes – Une clef pour réduire la pauvreté et instaurer un développement durable ») dans les processus stratégiques et opérationnels de la gestion du cycle de programme (PCM). Les tableaux ci-après donnent une vue d'ensemble des objectifs à atteindre en matière de politique d'égalité lors de chaque phase et des tâches concrètes à effectuer à cette fin, tout en indiquant l'endroit où trouver de l'aide dans le « Gender Toolkit » et/ou ailleurs. Ces tableaux précisent en outre les instances chargées de veiller à ce que la stratégie pays permette d'accomplir des progrès en termes de politique d'égalité entre hommes et femmes.

Cette manière de procéder axée sur les résultats nécessite des connaissances de base en matière de PCM, mais aussi un savoir-faire méthodologique en matière d'approche intégrée de l'égalité. En collaboration avec le réseau de la DDC pour l'égalité entre hommes et femmes, le Point focal Genre de la DDC communique régulièrement les offres de formation continue sur ce sujet (<http://www.sdc-gender-development.net/fr/Home>). A la demande du personnel de la DDC ou de ses partenaires, il lui arrive d'organiser des formations ciblées à la centrale ou dans les régions. Le présent outil vient compléter les indications figurant déjà sur ce sujet dans d'autres instruments de la DDC (lignes directrices de la stratégie de coopération, rapport annuel, etc.).

## 2. Contenu

La présente How-to-Note décrit les principaux axes – ou « core issues » – de la politique d'égalité entre hommes et femmes (cf. chapitre 3) et donne, sous la forme de tableaux, une vue d'ensemble des processus à respecter lors de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie pays.

Pour mener à bien des interventions intégrant des principes d'égalité entre hommes et femmes, il est nécessaire de bien connaître les **inégalités locales entre les sexes ainsi que les discriminations fondées sur le sexe**. Cela permet en effet de définir efficacement les priorités matérielles. Si l'on suit la logique de la chaîne des résultats, l'accent doit être mis sur les effets attendus, car ce sont eux qui permettent de mesurer l'amélioration durable de la qualité de vie des femmes et des hommes. La meilleure solution consiste à se fonder sur les extrants du programme, qui permettent de suivre pas à pas les progrès réalisés dans la chaîne des résultats.

Cet instrument de travail ne peut toutefois s'appliquer tel quel à tous les contextes. Compte tenu de ses limites, il importe de pouvoir compter sur la créativité des responsables de domaine ou de projet, qui sont familiarisés avec le savoir local en matière d'égalité entre hommes et femmes ainsi qu'avec les méthodes participatives. En s'appuyant sur l'analyse du contexte et sur leur connaissance des points sensibles, ils sont le mieux à même de juger la manière dont il convient d'intégrer la politique d'égalité à leur domaine : sous la forme de résultats axés sur l'égalité entre hommes et femmes, d'indicateurs, de champs d'observation, ou encore de lignes d'action. Indépendamment de la forme choisie, il est important de ne pas perdre de vue les principaux axes de l'égalité entre hommes et femmes (liste de contrôle sur l'égalité des genres, partie 2).

### **3. Facteurs décisifs pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes**

Les points clés (« core issues ») de la politique d'égalité entre hommes et femmes constituent le cadre général d'orientation. Ils visent à ce que les femmes et les hommes puissent, équitablement et en fonction de leurs besoins,

- accéder aux ressources, aux biens et aux services, et exercer un contrôle sur ces derniers ;
- participer aux processus de décision politiques et sociaux ;
- avoir accès au droit et bénéficier de sa protection ;
- évoluer en toute sécurité dans la sphère privée et dans l'espace public ;
- améliorer leur qualité de vie, par exemple en étant protégés contre une trop forte charge de travail et contre l'exploitation physique.

Les « core issues » s'inspirent de la convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), ratifiée par la Suisse ainsi que par tous les pays partenaires de la DDC.

### **4. Application de la politique de l'égalité entre hommes et femmes dans les différents processus**

Le tableau (chapitre 5) commence par l'analyse du contexte, en s'intéressant à la situation nationale en matière d'égalité entre hommes et femmes. Ensuite, lors de l'élaboration du cadre de résultats, l'accent est mis sur les domaines sélectionnés. Au terme de cette phase de planification, on sait clairement quels objectifs d'égalité doivent être atteints, pourquoi et comment. La fonction des responsables de domaine et de projet se transforme durant la phase d'application : ils doivent désormais veiller à ce que les projets directement mis en œuvre par la DDC ainsi que ceux confiés à des organisations partenaires tiennent compte de la politique d'égalité entre hommes et femmes et soient réalisés de façon compétente dans ce domaine. Enfin, le monitoring et les rapports annuels dressent le bilan des changements survenus en matière d'égalité entre hommes et femmes.

## 5. Tableau

Processus	Objectif « Genre »	Guide étape par étape	Soutien méthodologique	Rôles et responsabilités
Analyse du contexte en rapport avec les domaines d'intervention	Une vue d'ensemble des inégalités liées au genre et des discriminations fondées sur le sexe dans le pays existe (cf. axes principaux et fiches d'informations spécifiques au pays).	<p>Récapitulatif des stratégies et des objectifs propres au pays concernant la mise en œuvre des principaux axes de promotion de l'égalité entre hommes et femmes. (Sources : stratégie de réduction de la pauvreté, plan d'action national, environnement institutionnel, ministères de la condition de la femme, autorités chargées de veiller à l'égalité entre hommes et femmes, etc.).</p> <p>Ce récapitulatif repose sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des documents officiels du pays (au niveau du pays et du domaine d'intervention),</li> <li>• des documents sur le pays (rapports de l'ONU sur le développement humain, CEDAW, Social Watch, Banque mondiale, etc.), et</li> <li>• des documents scientifiques (analyses, études, fiches d'information de la DDC disponibles le réseau consacré aux questions de genre, le « Gender Shareweb »).</li> </ul> <p>Le récapitulatif comporte des premières propositions pour la stratégie de coopération, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des affirmations-clés sur l'état de la mise en œuvre des principaux axes de promotion de l'égalité entre hommes et femmes,</li> <li>• l'identification des futurs domaines d'action possibles,</li> <li>• la définition de nouveaux champs d'observation.</li> </ul> <p>Il est important de savoir quelles sont les questions pertinentes pour les domaines respectifs, quelles informations reflètent effectivement quelque chose sur les relations de genre. Veuillez recueillir uniquement celles-ci – elles servent de base pour les points d'entrée potentiels et pour identifier les groupes cibles et les partenaires.</p>	<p>Le « Gender Toolkit » comprend des documents sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>analyse différenciée selon le genre (fiche 3) ;</li> <li>cadre de référence pour l'analyse différenciée selon le genre (fiche 4) ;</li> <li>perspective du genre dans l'analyse d'un pays, d'une politique ou d'un secteur (fiche 6).</li> </ul> <p>Consulter également les instruments de travail d'autres bailleurs de fonds sur le thème du genre.</p>	<p>Le responsable est la personne de contact pour l'égalité entre hommes et femmes. Cette personne est soutenue dans sa tâche par des experts internes et travaille en collaboration avec les responsables de domaine et de projet.</p>

Processus	Objectif « Genre »	Tâches	Soutien méthodologique	Rôles / responsabilités
Cadre de résultats	La manière dont les objectifs d'égalité spécifiques à chaque pays partenaire peuvent être atteints au moyen de la stratégie de coopération est établie.	<p>Sur la base des informations et des premières propositions formulées dans le cadre de l'analyse du contexte (sensible au genre), des objectifs en matière d'égalité sont explicitement définis et intégrés au cadre de résultats (CR) lors de l'atelier de planification.</p> <p>Procédure recommandée :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Description qualitative des inégalités fondées sur le sexe telles qu'elles se manifestent dans le domaine d'intervention (situation initiale).</li> <li>2. Description de l'objectif fixé en matière d'égalité entre hommes et femmes dans le domaine d'intervention (situation visée), en précisant notamment si des projets d'appui (sexo-spécifiques) doivent être planifiés dans les lignes d'action (champ 4 du CR).</li> <li>3. Un débat est recommandé entre toute l'équipe du buco (et év. avec une vue critique avec quelqu'un de l'externe). Explication de la contribution de la DDC à la réalisation ou à l'élaboration des objectifs d'égalité du pays.</li> <li>4. Propositions pour obtenir des résultats en matière de genre au niveau du CR et/ou des projets, avec les indicateurs correspondants.</li> <li>5. Consultation des réseaux thématiques. Ce processus peut éventuellement avoir lieu plus tôt, p. ex. après l'étape 1</li> </ol>	<p>Consultation des réseaux thématiques</p> <p>Prise en compte du savoir-faire local en matière de genre</p> <p>Clarifications complémentaires et échanges</p>	<p>Directeur/-trice de coopération</p> <p>Responsables de domaine et de projet et/ou membres des différents réseaux thématiques, avec le soutien éventuel de la personne de contact en charge de l'égalité entre hommes et femmes</p>

<b>Processus</b>	<b>Objectif « Genre »</b>	<b>Tâches</b>	<b>Soutien méthodologique</b>	<b>Rôles / responsabilités</b>
Mise en œuvre des projets/programmes	Les projets et les programmes sont mis en œuvre selon la perspective du genre et leur suivi permet de recueillir les données requises pour le rapport annuel.	<p>Il importe de veiller à ce que les objectifs spécifiques d'égalité ancrés dans la stratégie de coopération soient intégrés aux processus et documents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conception des projets / programmes</li> <li>• Mises au concours, sélection de partenaires, contrats et documents de projet</li> <li>• Rapports annuels de progrès élaborés par les partenaires</li> <li>• Processus budgétaire et/ou structure budgétaire</li> </ul>	<p>Le « Gender Toolkit » comprend des documents sur les points suivants :</p> <p>la perspective du genre dans les programmes et les projets (fiche 8a) ;</p> <p>la perspective du genre dans la gestion du cycle de programme (PCM) (fiche 8b) ;</p> <p>la perspective du genre dans les partenariats (fiche 10) ;</p> <p>la perspective du genre et le suivi (fiche 11).</p>	<p>Mise en œuvre : les responsables de domaine et de projet veillent à ce que les partenaires soient en mesure de contribuer, avec leurs projets, à la réalisation des objectifs « genre » de la stratégie de coopération. Si nécessaire, ils assurent la formation des partenaires, les accompagnent dans la mise en œuvre des programmes et/ou les conseillent sur les questions liées au genre.</p> <p>Pilotage : les responsables de domaine et de projet reçoivent les rapports établis par les partenaires. Ils peuvent ainsi leur fournir des feed-back et les guider en ce qui concerne les objectifs poursuivis en matière de genre.</p>

Processus	Objectif en matière de genre	Tâches	Soutien méthodologique	Rôles et responsabilités
Monitoring	Les informations pertinentes sur la réalisation ou la non-réalisation des objectifs « genre » sont disponibles ; la possibilité de suivre les objectifs d'égalité mentionnés dans la stratégie de coopération sur la base du cadre de résultats est garantie.	<p>Veillez identifier les moments forts les plus importants, définir la répartition des tâches et assurer les ressources pour garantir un bon suivi du processus.</p> <p>Toutes les informations pertinentes pour les objectifs d'égalité des différents domaines cités dans la stratégie de coopération doivent être recensées (matrice de suivi).</p> <p>Il est impératif que toutes les données soient classées par sexe (sex-disaggregated data).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapports de progrès</li> <li>• Visites sur le terrain</li> <li>• Etude des données statistiques</li> <li>• Examens, études de cas</li> </ul> <p>Le « Gender Toolkit » comprend des documents sur la perspective du genre et le suivi de programmes (fiche 11), ainsi que l'outil « Gender Equality and the Qualitative Interpretation Data ».</p>	Responsables de domaine et de projet
Reporting	<p>Le rapport annuel comporte des informations susceptibles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de renseigner sur le degré de réalisation des objectifs d'égalité fixés (« on/off track ») et</li> <li>• de fournir des indications probantes pour le pilotage de la politique d'égalité entre hommes et femmes.</li> </ul>	<p>Procédure recommandée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Synthèse des données recensées en vue du suivi et classées par sexe, en fonction de leur importance pour les objectifs d'égalité formulés dans le domaine. Un débat est recommandé entre toute l'équipe du buco (et év. avec une vue critique avec quelqu'un de l'externe).</li> <li>• Formulation de déclarations sur les résultats qui se rapportent explicitement aux objectifs d'égalité (affirmations quantitatives et qualitatives).</li> <li>• Mise en relation de ces informations avec les évolutions spécifiques au genre constatées dans les champs d'observation (axes principaux dans le contexte). Des études de cas complémentaires s'avèrent ici utiles.</li> <li>• Formulation de conclusions récapitulant les résultats et de propositions pour les prochaines étapes, afin d'atteindre les objectifs en matière de genre en fonction du domaine.</li> </ul>	<p>Le « Gender Toolkit » comprend des documents sur les points suivants :</p> <p>la perspective du genre et le suivi de programmes (fiche 11), ainsi que de petites études de cas ou des examens de sous-parties d'un domaine.</p>	Responsables de domaine et de projet